ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

МЕЛЬНИЧУК АНТОНІНА ЮРІЇВНА

УДК 159.944.4:316.6:615.851.37

ДИСЕРТАЦІЯ

ПРОФІЛАКТИКА СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ

053 Психологія
05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ А. Ю. Мельничук
Науковий керівник – Комар Таїсія Василівна, завідувач кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, доктор психологічних наук, професор

Хмельницький – 2026

АНОТАЦІЯ

Мельничук А. Ю. Профілактика синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 053 – «Психологія». Хмельницький національний університет, Хмельницький, 2026.

Дисертацію присвячено теоретичному та емпіричному вивченню засобів профілактики синдрому емоційного вигорання через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (ППТ), та визначенню її ефективності у формуванні стресостійкості та психоемоційного благополуччя фахівців соціономічного профілю.

Метою дослідження було теоретично обґрунтувати психологічні умови профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, емпірично дослідити психологічні особливості проявів емоційного вигорання, розробити модель і профілактичну програму та здійснити апробацію програми з оцінюванням динаміки досліджуваних показників.

Результати аналізу наукової літератури допомогли з’ясувати, що багато науковців зверталися до проблеми вигорання фахівців та пошуку ефективних способів профілактики. Проте ця тема залишається надзвичайно актуальною, про що свідчить наявність нових наукових праць. Це зумовлено тим, що події у світі та Україні (пандемія COVID-19, повномасштабна війна в Україні тощо) впливають на всі сфери життєдіяльності працівників соціономічного профілю й особистість самого фахівця. Постійне перебування в стресогенних та небезпечних умовах життя впливає на професійну діяльність і загалом на психічне здоров’я

фахівців. Через вичерпність фізичних та психічних ресурсів, без їх поновлення, незбалансованість сфер життєдіяльності та незнання фахівцями прийомів самодопомоги у стресових ситуаціях, згодом це все може спричинити синдром емоційного вигорання цих фахівців.

Професійна діяльність фахівців соціономічного профілю пов'язана з підвищеним ризиком розвитку синдрому емоційного вигорання. До цієї категорії належать педагоги, психологи, соціальні працівники, медичні працівники, поліцейські та представники інших професій, робота яких передбачає інтенсивну й тривалу взаємодію з людьми. Висока емоційна залученість у професійні відносини, динамічність вимог до виконання професійних обов'язків, а також потреба постійно оновлювати знання й удосконалювати професійні компетентності створюють значне психоемоційне навантаження на таких фахівців.

У наукових дослідженнях професійний стрес представників соціономічних професій розглядається, зокрема, як наслідок невідповідності між складністю робочих завдань і наявними психологічними ресурсами особистості, необхідними для подолання тривалих інтелектуальних та емоційних навантажень. У процесі професійної діяльності ці фахівці регулярно стикаються з інтенсивним психоемоційним напруженням, яке посилюється високими вимогами до результатів роботи, необхідністю постійно контролювати професійно значущі ситуації, дефіцитом доступних ресурсів, а також обмеженими можливостями впливати на умови діяльності та змінювати їх відповідно до власних потреб.

Згідно з емпіричними дослідженнями більшість фахівців соціономічного профілю мають середній рівень стресостійкості, що підкреслює необхідність упровадження програм, спрямованих на розвиток стійкості до стресових ситуацій і збереження психічного здоров'я. Усе це

мотивує до пошуку нових засобів попередження синдрому емоційного вигорання та формування стресостійкості.

Позитивна психотерапія (ППТ) – комплексний та цілісний підхід, що ґрунтується на інтегративному баченні людської психіки та процесів саморозвитку. Як мета-метод, ППТ спирається на дві фундаментальні здібності людини – знати і любити, що дозволяє не лише застосовувати окремі техніки, а й формувати комплексний і гармонізуючий підхід до покращення психологічного благополуччя.

Завдяки цій основі ППТ не обмежується вирішенням окремих психологічних труднощів, а спрямована на глибоку трансформацію особистості, розвиток внутрішніх ресурсів і активізацію потенціалу людини. Такий підхід дає змогу не просто подолати життєві кризи чи емоційні труднощі, а й створювати стійку систему психологічного благополуччя, яка ґрунтується на балансі між раціональним пізнанням і емоційною мудрістю.

ППТ сприяє розвитку саморефлексії, емоційної регуляції, стійкості до стресу, а також підсилює навички конструктивного спілкування та гармонійної взаємодії з оточенням. Це дозволяє не лише працювати з особистими проблемами, а й налагоджувати стосунки, ефективно взаємодіяти у професійному середовищі та підвищувати загальну якість життя.

Одна з важливих сфер застосування ППТ – дослідження та профілактика синдрому професійного вигорання. Вигорання є серйозною проблемою сучасного суспільства, особливо серед фахівців допоміжних професій (медиків, психологів, педагогів, соціальних працівників), а також людей, які працюють у високостресових умовах.

ППТ пропонує цілісний підхід до запобігання вигоранню, орієнтуючись не лише на усунення симптомів, а й на глибшу роботу з

внутрішніми ресурсами особистості. Основні механізми позитивної психотерапії у профілактиці вигорання:

Баланс між знати і любити: ППТ допомагає людині усвідомити свої реальні можливості, навчитися розподіляти емоційну та фізичну енергію, знаходити сенс у своїй діяльності.

Робота з емоціями: методики ППТ сприяють розвитку навичок саморефлексії, управління стресом та емоційної регуляції, що дозволяє зменшити рівень внутрішньої напруги.

Фокус на особистих ресурсах: підхід допомагає людині усвідомити свої сильні сторони та використовувати їх як основу для подолання труднощів, а не зосереджуватися лише на проблемах.

Гармонізація життєвого балансу: у межах ППТ використовується модель чотирьох сфер життя (тіло, досягнення, контакти, майбутнє), що дозволяє аналізувати, у якій сфері людина витрачає надто багато сил, і як можна відновити рівновагу.

Підвищення стресостійкості та гнучкості мислення: люди, які практикують принципи ППТ, вчаться знаходити альтернативні рішення у складних ситуаціях, бачити можливості навіть у кризових періодах, що значно знижує ризик емоційного виснаження.

Крім того, позитивна психотерапія має профілактичний ефект, оскільки допомагає людям не лише реагувати на стресові ситуації, але й змінювати свої життєві стратегії на більш гармонійні.

Однією з ключових переваг позитивної психотерапії є її універсальність та гнучкість. Вона може застосовуватися в індивідуальній, сімейній, груповій та організаційній роботі, що робить її ефективною у різних сферах життя. ППТ допомагає не лише працювати з психологічними проблемами, а й сприяє особистісному розвитку, зростанню рівня усвідомленості та формуванню позитивного світогляду.

Також завдяки орієнтації на ресурси та сильні сторони особистості, позитивна психотерапія створює умови для самовідновлення та саморегуляції, допомагаючи людині не лише долати труднощі, а й використовувати їх як поштовх до зростання. Важливою складовою цього підходу є усвідомлення людиною власної життєвої історії, що дозволяє знаходити внутрішні ресурси та сенси навіть у складних ситуаціях.

Таким чином, ППТ як мета-метод формує глибокий, багатовимірний підхід до психологічного розвитку, де людина не просто позбавляється від труднощів, а навчається бачити їх як ресурс для зростання та особистісної еволюції. Водночас її можливості у профілактиці синдрому вигорання дозволяють не лише підтримувати психологічну стійкість, але й допомагати людям будувати більш усвідомлений та наповнений сенсом спосіб життя.

Позитивна психотерапія (ППТ) охоплює систему концептуальних положень і практичних інструментів, які можуть бути використані для оцінювання психічного стану фахівців, підтримання їхнього психологічного благополуччя та активізації особистісних ресурсів. До основних інструментів і концепцій цього підходу належать Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної психотерапії (WIPPF), балансна модель, модель для наслідування, концепція первинних і вторинних актуальних здібностей, стадії взаємодії, п’ятикроковий алгоритм консультування та ін. Комплексне застосування зазначених засобів створює можливості для своєчасного виявлення проявів емоційного вигорання та здійснення профілактичних заходів ще на початкових етапах його формування.

Проблематика синдрому вигорання посідає вагоме місце в сучасних психологічних дослідженнях і представлена значною кількістю наукових праць. Різні аспекти цього феномену досліджували С. Арефнія, О. Баранов, І. Брецко, М. Буріш, О. Варгата, Л. Карамушка, О. Кулешова,

В. Ковальчук, Т. Комар, Н. Левицька, В. Лефтеров, С. Максименко, Н. Назарук, В. Орел, Л. П'янківська, Х. Фрейденбергер та ін. Вагомий внесок у розроблення діагностичного інструментарію для вивчення проявів вигорання здійснили В. Бойко, С. Джексон, К. Маслач та ін. Окремий напрям наукових пошуків становлять дослідження можливостей та ефективності позитивної психотерапії, представлені у працях Л. Боброової, А. Большакової, В. Босько, У. Бьюссманна, М. Гончарова, І. Гордиенко-Митрофанової, Т. Жуматій, В. Карікаша, Л. Карамушки, С.Кириченко, Ю. Кравченко, Н. Оксентюк, Н. Пезешкіана, Х. Пезешкіана, А. Реммерса, А. Руденок, М. Тищенко, Н. Ханецької та інших науковців.

Наукова новизна одержаних результатів полягає передусім в авторському поєднанні концепцій позитивної психотерапії Н. Пезешкіана з аналізом проявів емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю: здійснено диференційно-змістовий аналіз вигорання через призму актуального, базового й внутрішнього конфліктів; систематизовано його прояви відповідно до сфер балансної моделі; розроблено структурну модель профілактики, що охоплює цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний блоки. Прикладними авторськими розробками є програма «Ти – твоя опора», п'ятикроковий алгоритм супервізії, карта ресурсів і додатковий опитувальник для якісного аналізу. Вони базуються на відомих положеннях позитивної психотерапії, проте їх адаптація до завдань профілактики вигорання фахівців соціономічного профілю становить авторський методичний внесок. Опитувальник не є стандартизованою психодіагностичною методикою.

Удосконалено: теоретичні підходи до розуміння синдрому емоційного вигорання як динамічного психологічного феномену, пов'язаного з професійними стресогенними чинниками, порушенням балансу життєвої енергії, дисгармонією актуальних здібностей і виснаженням психологічних ресурсів; наукові уявлення про психологічні

чинники емоційного вигорання та ресурсний потенціал позитивної психотерапії Н. Пезешкіана в його профілактиці.

Подальшого розвитку набули: уявлення про механізми емоційного вигорання крізь призму актуального, базового та внутрішнього конфліктів позитивної психотерапії; положення про його взаємозв'язок зі стресостійкістю, емоційною саморегуляцією, балансом життєдіяльності та копінг-стратегіями; теоретико-методичні засади комплексної профілактики із застосуванням п'ятикрокової моделі, засобів позитивної психотерапії, супервізії та інтервізії.

Практичне значення одержаних результатів полягає у визначенні та обґрунтуванні психологічних умов профілактики, розробленні моделі й апробації авторської програми «Ти – твоя опора», а також у підготовці алгоритму супервізії, карти ресурсів і практичних рекомендацій для фахівців соціономічного профілю. Результати можуть бути використані у психологічному супроводі представників професій сфери «людина–людина», підготовці практичних психологів і післядипломній освіті.

Ключові слова: *емоції, емоційний інтелект, психічне здоров'я, стресостійкість, резильєнтність, вигорання, емоційне вигорання, професійне вигорання, копінг-стратегії, психодинаміка, фахівці соціономічного профілю, позитивна психотерапія, балансна модель, модель для наслідування, первинні та вторинні актуальні здібності, диференційно-змістовний аналіз, п'ятикроковий алгоритм консультування, інтервенції, супервізії, інтервізії.*

ABSTRACT

Melnychuk A. Yu. Prevention of Emotional Burnout Syndrome among Socionomic Professionals by Means of Positive Psychotherapy. Qualifying academic work submitted as a manuscript.

This dissertation was prepared for the award of the Doctor of Philosophy degree in the field of knowledge 05 Social and Behavioural Sciences, specialty 053 Psychology, at Khmelnytskyi National University, Khmelnytskyi, 2026.

The dissertation is devoted to a theoretical and empirical study of means of preventing emotional burnout syndrome through the lens of N. Peseschkian's Positive Psychotherapy, with particular emphasis on its effectiveness in fostering stress resilience and the psycho-emotional well-being of socionomic professionals.

The aim of the study was to theoretically substantiate the psychological conditions for preventing emotional burnout syndrome among socionomic professionals by means of N. Peseschkian’s Positive Psychotherapy; to empirically investigate the psychological characteristics of burnout manifestations; to develop a preventive model and programme; and to pilot the programme while assessing changes in the studied indicators.

The analysis of the scholarly literature showed that numerous researchers have addressed professional burnout and sought effective approaches to its prevention. Nevertheless, the issue remains highly relevant, as evidenced by the continuing emergence of new studies. The significance of this issue has increased under the influence of major global and national challenges, particularly the COVID-19 pandemic and the full-scale war in Ukraine, which have substantially affected both the professional and personal functioning of specialists in socionomic occupations. Persistent exposure to stressful and dangerous living conditions influences both professional performance and

mental health. When physical and psychological resources are depleted without adequate recovery, spheres of life become imbalanced, and professionals lack self-help techniques for stressful situations, emotional burnout syndrome may eventually develop.

Emotional burnout syndrome is particularly common among socionomic professionals, including teachers, psychologists, social workers, physicians, police officers, and others who maintain continuous emotional contact with people. This vulnerability is associated with close emotional relationships between professionals and their clients, constantly changing demands, and the need for continuous improvement and professional development.

Scholars indicate that work-related stress in socionomic professions may emerge when professional requirements exceed specialists' psychological capacity to cope with prolonged cognitive and emotional demands. Their occupational activity is often accompanied by persistent psycho-emotional tension resulting from intensive workloads, considerable responsibility for managing complex situations, insufficient resources, and limited possibilities for influencing or improving existing circumstances.

Empirical findings indicate that most socionomic professionals demonstrate a moderate level of stress resilience. This finding underscores the need to implement programmes aimed at strengthening resilience to stressful situations and preserving mental health, and motivates the search for new means of preventing emotional burnout syndrome and fostering stress resilience.

Positive Psychotherapy (PPT) is a comprehensive and holistic approach grounded in an integrative understanding of the human psyche and processes of self-development. As a meta-method, PPT is based on two fundamental human capacities - to know and to love - which makes it possible not only to apply individual techniques but also to develop a comprehensive, harmonising approach to improving psychological well-being.

On this basis, PPT is not limited to resolving isolated psychological difficulties; it seeks profound personal transformation, the development of internal resources, and the activation of human potential. The approach enables individuals not merely to overcome life crises or emotional difficulties, but also to create a stable system of psychological well-being based on a balance between rational understanding and emotional wisdom.

PPT promotes self-reflection, emotional regulation, and stress resilience, while also strengthening skills in constructive communication and harmonious interaction with others. It therefore supports not only work on personal difficulties, but also relationship-building, effective interaction in professional settings, and an improved overall quality of life.

One important field of PPT application is the study and prevention of occupational burnout syndrome. Burnout is a serious problem in contemporary society, especially among helping professionals, such as healthcare workers, psychologists, teachers, and social workers, as well as among people working under highly stressful conditions.

PPT offers a holistic approach to preventing burnout, focusing not only on alleviating symptoms but also on deeper work with an individual's internal resources. The principal mechanisms of Positive Psychotherapy in burnout prevention are as follows:

Balance between the capacities to know and to love: PPT helps individuals recognise their actual capabilities, learn to allocate emotional and physical energy, and find meaning in their work.

Working with emotions: PPT techniques develop self-reflection, stress-management, and emotional-regulation skills, thereby reducing internal tension.

Focus on personal resources: the approach helps individuals recognise their strengths and use them as a basis for overcoming difficulties rather than concentrating solely on problems.

Harmonisation of life balance: PPT uses the four-domain Balance Model (Body/Health, Achievement/Work, Contact/Relationships, and Future/Meaning) to identify where an individual expends excessive energy and how balance can be restored.

Strengthening stress resilience and cognitive flexibility: individuals who apply PPT principles learn to identify alternative solutions in difficult situations and recognise opportunities even during crises, which substantially reduces the risk of emotional exhaustion.

In addition, Positive Psychotherapy has a preventive effect because it helps individuals not only respond to stressful situations but also modify their life strategies in more harmonious ways.

One of the key advantages of Positive Psychotherapy is its versatility and flexibility. It can be applied in individual, family, group, and organisational settings, which makes it effective across different areas of life. PPT not only addresses psychological difficulties but also promotes personal development, greater self-awareness, and a positive worldview.

By focusing on personal resources and strengths, Positive Psychotherapy also creates conditions for recovery and self-regulation, helping individuals not merely to overcome difficulties but to use them as catalysts for growth. An important component of this approach is awareness of one's own life story, which enables individuals to discover internal resources and meaning even in difficult circumstances.

Thus, as a meta-method, PPT provides a profound, multidimensional approach to psychological development in which individuals do not simply eliminate difficulties but learn to view them as resources for growth and personal evolution. At the same time, its potential for preventing burnout syndrome makes it possible not only to sustain psychological resilience but also to help individuals build a more conscious and meaningful way of life.

Positive Psychotherapy provides a comprehensive conceptual and diagnostic framework for assessing, supporting, and maintaining the psychological well-being of professionals. Its key resources include the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF), the Balance and Role Models, the concepts of primary and secondary actual capacities, the stages of interaction, and the five-step therapeutic process. The combined application of these approaches may facilitate the early recognition of burnout-related manifestations and support preventive interventions before the syndrome becomes more pronounced.

The study of burnout syndrome has become one of the most prominent trends in contemporary psychological science. Researchers in this field include S. Arefniia, O. Baranov, I. Bretsko, M. Burisch, O. Varhata, L. Karamushka, O. Kuleshova, V. Kovalchuk, T. Komar, N. Levytska, V. Lefterov, S. Maksymenko, N. Nazaruk, V. Orel, L. Piankivska, H. Freudenberger, and others. Diagnostic instruments were developed by V. Boyko, S. Jackson, C. Maslach, and others. The effectiveness of Positive Psychotherapy was investigated by L. Bobrova, A. Bolshakova, V. Bosko, U. Buessmann, M. Goncharov, I. Hordiienko-Mitrofanova, T. Zhumatii, V. Karikash, L. Karamushka, S. Kyrychenko, Yu. Kravchenko, N. Oksentiuk, N. Peseschkian, H. Peseschkian, A. Remmers, M. Tyshchenko, N. Khanetska, and others.

The scientific novelty of the findings lies primarily in the author's integration of N. Peseschkian's Positive Psychotherapy concepts into the analysis of emotional burnout among socionomic professionals. The study provides a differential content analysis of burnout through the concepts of actual, basic and inner conflicts; systematises its manifestations according to the domains of the Balance Model; and develops a structural prevention model comprising goal-oriented, content-related, activity-related and outcome-related components. The author's applied developments include the programme ‘You

Are Your Own Support’, a five-step supervision algorithm, a Resource Map and an additional questionnaire for qualitative analysis. These developments are grounded in established principles of Positive Psychotherapy; their adaptation to burnout prevention among socionomic professionals constitutes the author's methodological contribution. The questionnaire is not a standardised psychodiagnostic instrument.

The study improved theoretical approaches to understanding emotional burnout syndrome as a dynamic psychological phenomenon associated with occupational stressors, an imbalance in vital energy, disharmony among actual capacities, and the depletion of psychological resources. It also refined scholarly understanding of the psychological factors underlying emotional burnout and of the potential of N. Peseschkian's Positive Psychotherapy as a resource for its prevention.

The study further developed: understanding of the mechanisms of emotional burnout through the concepts of actual, basic, and inner conflicts in Positive Psychotherapy; propositions concerning its relationships with stress resilience, emotional self-regulation, life balance, and coping strategies; and the theoretical and methodological foundations of comprehensive prevention using the five-stage model, Positive Psychotherapy techniques, supervision, and intervision.

The practical value of the study is reflected in the development, integration, and application of socio-psychological conditions, a preventive intervention programme, and a corresponding model aimed at reducing the risk of emotional burnout through the use of Positive Psychotherapy. The research also resulted in evidence-based recommendations that may be applied by specialists working in person-centred professional settings to strengthen stress resilience and support psychological well-being. In addition, the obtained results can be incorporated into the professional training of practising psychologists and postgraduate educational programmes. The proposed programme underwent

practical testing and was introduced in educational settings, with its implementation confirmed by the relevant certificates included in the appendices.

The original programme 'Developing Stress Resilience and Preventing Emotional Burnout among Socionomic Professionals (Teachers) Using Elements of N. Peseschkian's Positive Psychotherapy: You Are Your Own Support' was developed and tested in accordance with N. Peseschkian's five-stage model of Positive Psychotherapy.

Keywords: *emotions, emotional intelligence, mental health, stress resilience, resilience, burnout, emotional burnout, occupational burnout, coping strategies, psychodynamics, socionomic professionals, Positive Psychotherapy, Balance Model, Role Model, primary and secondary actual capacities, differential content analysis, five-stage counselling procedure, interventions, supervision, intervision.*

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті, опубліковані у фахових виданнях, включених до переліку, затвердженого МОН України:

1. Мельничук, А. Ю. (2021). Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю з допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF). Габітус (25), 158–162 http://habitus.od.ua/journals/2021/25-2021/30.pdf

2. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2021). Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників. Вісник Львівського університету. Серія

психологічні науки (11), 124–130 http://www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/16.pdf

3. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2022). П’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33 (72–3), 66–70. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/11

4. Мельничук, А. Ю. (2022). Симптоми вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33(6), 12–16. https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/03

5. Петяк, О., Комар, Т., Вельський, Д., & Мельничук, А. (2025). Психологічні інтервенції для підвищення резильєнтності студентів під час воєнних дій. Psychology Travelogs (2), 17–25. https://doi.org/10.31891/PT-2025-2-2

6. Мельничук, А. Ю. (2026). Можливості та перспективи профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю різними психотерапевтичними методами. Psychology Travelogs, (3), 309–326. https://doi.org/10.31891/PT-2026-3-23

Стаття у міжнародному виданні, що індексується в міжнародних наукометричних базах даних (Scopus):

7. Мельничук, А. Ю., Комар, Т. В., & Онищук, Т. П. (2023). Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. Insight: The Psychological Dimensions of Society (9), 33–49. https://doi.org/10.32999/ksu2663-970x/2023-9-3

Стаття у міжнародному виданні:

8. Мельничук, А. (2022). Динаміка розвитку синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Pomiędzy. Polonistyczno-Ukrainoznawcze Studia Naukowe, 5(2), 65–73. https://doi.org/10.15804/PPUSN.2022.02.07

Стаття апробаційного характеру, опублікована в іншому науковому виданні:

9. Мельничук, А. Ю. (2019). Саногенне та патогенне мислення як чинники психологічного здоров'я та шляхи профілактики емоційного вигорання. Київський науково-педагогічний вісник (18), 73–79.

Тези доповідей, опубліковані у збірниках матеріалів наукових конференцій:

10. Мельничук, А. Ю. (2018). Професійний стрес у діяльності фахівців соціономічного напрямку [Тези доповіді]. Міжнародна науково-практична конференція «Педагогіка та психологія сьогодні: постулати минулого і сучасні теорії», Одеса. С. 29–32.

11. Комар, Т. В., & Мельничук, А. Ю. (2019). Позитум-підхід: можливості та перспективи профілактики емоційного вигорання [Тези доповіді]. VII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 61–63

12. Мельничук, А. Ю. (2019). Балансна модель Н. Пезешкіана як ефективний інструмент профілактики синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю [Тези доповіді]. XXV Науково-практична конференція УСП та субконференція з дитячої та юнацької психотерапії, Тернопіль. С. 67–69.

13. Мельничук, А. Ю. (2020). Розвиток емоційної сфери фахівців соціономічного профілю [Тези доповіді]. VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 71–72.

14. Мельничук, А. (2022). Позитивна психотерапія як психодинамічний метод та його значення у дослідженні синдрому вигорання [Тези доповіді]. X Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 46–47.

15. Мельничук, А. Ю. (2026). Проблема вигорання фахівців соціономічного профілю в умовах воєнного стану та можливості її профілактики засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана [Тези доповіді]. XXVII Міжнародна науково-практична конференція «Fundamental and Applied Scientific Research: Current State and Development Trends, Прага, Чехія. С. 97–100. https://eu-conf.com/en/events/fundamental-and-applied-scientific-research-current-state-and-development-trends/

ЗМІСТ

ВСТУП 22

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ 35

1. 1 Синдром емоційного вигорання особистості як соціально-психологічне явище: сутність, структура та чинники розвитку 35

1. 2 Розвиток емоційної сфери та психологічні чинники емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю 66

1. 3 Теоретичні основи профілактики синдрому вигорання 81

1. 4 Позитивна психотерапія як ресурс-орієнтований та психодинамічний метод і її засоби надання допомоги 111

Висновки до першого розділу 129

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ 134

2. 1 Сучасний стан та критерії діагностики синдрому емоційного вигорання особистості 134

2. 2 Аналіз результатів емпіричного дослідження синдрому вигорання .. 145

Висновки до другого розділу 171

РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА МОДЕЛЬ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ: РОЗРОБЛЕННЯ Й АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ ... 174

3. 1 Методика і організація формувального експерименту 174

3. 2 Зміст та структура програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю

(педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» 176
3. 3 Опис проведення апробації програми 183
3. 4 Модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії..... 203
3. 5 Динаміка розвитку (диференційно-змістовний аналіз) синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана..... 212
3. 6 П'ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії..... 219
3. 7 Рекомендації фахівцям соціономічного профілю задля попередження синдрому вигорання 228
Висновки до третього розділу 235
ВИСНОВКИ..... 239
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 244
ДОДАТКИ..... 272
Додаток А Інформація про учасників експерименту 274
Додаток Б Авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії» (даний опитувальник застосовується як додатковий до WIPPF) 276
Додаток В Диплом та наказ Департаменту освіти і науки ОДА від 25.01.2021 року № 11 «Про підсумки проведення в області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» 280
Додаток Г Грамота та наказ МОН від 04.06.2021 №425 «Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» 284

Додаток Д Рішення Експертної ради НАП та сертифікат 289
Додаток Е Довідка про впровадження результатів дослідження 291
Додаток Ж Програма «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» 293
Додаток З Сертифікати психотерапевта за напрямком позитивна психотерапія Н. Пезешкіана 393
Додаток И Документи про членство в професійних спілках 395

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасні зміни в Україні значною мірою впливають на особистість фахівців соціономічного профілю. Щодня працівники сфери «людина-людина» стикаються з професійним стресом, який впливає на їхню продуктивність та загалом на їх особистість. Незбалансованість сфер життєдіяльності, зосередженість переважно на роботі призводить до негативних наслідків: страждає професійна діяльність, сімейне життя та психологічний стан фахівця. Усе це може спричинити розвиток синдрому емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання належить до актуальних психологічних явищ сучасності та особливо часто виникає у представників професій, діяльність яких передбачає інтенсивну й тривалу взаємодію з іншими людьми. У психологічній науці його також розглядають як специфічну захисну реакцію особистості, що може формуватися внаслідок тривалого впливу психотравмувальних і стресогенних чинників.

Проблематика емоційного та професійного вигорання посідає вагоме місце у сучасному психологічному дискурсі. Теоретичні засади дослідження природи цього феномену, його структурних компонентів і закономірностей формування представлені у працях Г. Фройденбергера, К. Маслач, С. Джексон, І. Ващенко, Л. Карамушки, В. Лефтерова, Г. Ложкіна, Н. Булатевич та інших дослідників. Водночас, попри значний обсяг наукових напрацювань, проблема профілактики вигорання залишається недостатньо вичерпаною та потребує подальшого теоретичного й прикладного осмислення.

Тривалий вплив професійних стресорів, висока інтенсивність емоційних навантажень, постійна міжособистісна взаємодія, а також недостатній рівень сформованості навичок саморегуляції здатні поступово виснажувати психічні ресурси фахівця. Наслідками цього можуть бути емоційне дистанціювання, зниження професійної ефективності та

погіршення загального психологічного благополуччя. У зв’язку з цим особливого значення набуває розроблення й упровадження профілактичних програм, спрямованих на попередження емоційного вигорання, підвищення стресостійкості, актуалізацію особистісних ресурсів і розвиток навичок самодопомоги.

Окремий напрям наукових пошуків становить вивчення специфіки емоційного вигорання у представників різних соціономічних професій. Особливості його виникнення серед медичних працівників розглядали Т. Вежновець, О. Знанецька, І. Голованова, М. Хорош, Н. Ляхова та інші. Прояви вигорання у психологів і соціальних працівників досліджували С. Арефнія, В. Босько, В. Лефтеров, В. Дударьов; у педагогів — Н. Булатевич, О. Галян, О. Дубчак, І. Денищук, О. Варгата, О. Кулешова, Л. Міхеєва; у працівників поліції — І. Ващенко, С. Андроник, І. Віденєєв, Т. Перевозна, О. Радько, І. Діденко. Узагальнення результатів цих досліджень дає підстави стверджувати, що характер і вираженість вигорання зумовлюються змістом професійних обов’язків, інтенсивністю емоційної взаємодії, організацією праці та наявними в особистості психологічними ресурсами.

Вагомим підґрунтям для розроблення профілактичних заходів є положення позитивної психотерапії, теоретичні та прикладні основи якої представлено у працях Н. Пезешкіана, Х. Пезешкіана, А. Реммерса й У. Бьюссманна. Перспективи використання цього методу для підтримання психічного здоров’я, розвитку стресостійкості, відновлення особистісних ресурсів і запобігання емоційному вигоранню висвітлено у працях В. Карікаша, Н. Ханецької, І. Гордієнко-Митрофанової, Д. Гоголя, Л. Карамушки, Л. Боброової, В. Боська, В. Лефтерова, С. Кириченко, Л. Сердюк і С. Отенко. Науковці розкривають можливості застосування принципів надії, балансу й самодопомоги, позитивної реінтерпретації, балансної моделі, аналізу актуальних здібностей і п’ятикрокової моделі

терапевтичної взаємодії. Використання цих положень сприяє усвідомленню людиною власних ресурсів, відновленню життєвої рівноваги та формуванню ефективніших способів подолання професійного стресу.

З огляду на вивченість даної теми, її актуальність не зменшилася, а навпаки — ще більше зросла, що зумовлює потребу в подальшому вивченні та удосконаленні системи профілактики цього явища. Для ефективної профілактичної роботи ми вважаємо доцільним використання саме методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, адже розробленість системи засобів цього методу та його затребуваність у сфері психологічної допомоги свідчать про його ефективність.

Отже, сучасні умови та потреби суспільства у дослідженні синдрому емоційного вигорання через призму позитивної психотерапії зумовили вибір теми нашого дисертаційного дослідження: «Профілактика синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії»

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати психологічні умови профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, емпірично дослідити психологічні особливості проявів емоційного вигорання, розробити модель і профілактичну програму та здійснити апробацію програми з оцінюванням динаміки досліджуваних показників.

Об’єкт дослідження: синдром емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю та процес його профілактики.

Предмет дослідження: психологічні умови, модель і засоби позитивної психотерапії Н. Пезешкіана у профілактиці синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю.

Гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що вираженість проявів емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю пов’язана з особливостями переживання стресу, застосуванням копінг-стратегій,

актуальними здібностями та розподілом енергії між сферами балансної моделі. Передбачається, що після участі в програмі, заснованій на позитивній психотерапії Н. Пезешкіана, у фахівців спостерігатиметься зниження показників емоційного виснаження та деперсоналізації, підвищення показника особистих досягнень і формування стресостійкості. Перевірка останнього припущення стосується внутрішньогрупових змін між двома діагностичними зрізами — до та після проведення програми, за результатами яких очікується позитивна динаміка.

Завдання дослідження:

1) Проаналізувати теоретичні підходи до розуміння синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю, його структури, проявів і чинників розвитку.

2) Теоретично обґрунтувати можливості та психологічні механізми профілактики емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

3) Визначити діагностичні критерії та емпірично дослідити психологічні особливості проявів емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю, їх зв’язок зі стресостійкістю, копінг-стратегіями, балансом сфер життєдіяльності й актуальними здібностями.

4) Визначити й теоретично обґрунтувати психологічні умови профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії.

5) Розробити модель і програму профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю, здійснити апробацію авторської програми «Ти – твоя опора» та оцінити динаміку досліджуваних показників у її учасників.

6) Розробити науково-практичні рекомендації з профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю, зокрема із застосуванням супервізії та засобів позитивної психотерапії.

Методи дослідження:

Для досягнення мети та вирішення завдань дослідження використано такі методи:

Теоретичні: аналіз, узагальнення, систематизація, порівняння та зіставлення різних поглядів на досліджувану проблему, метод аналізу визначення понять.

До емпіричного блоку дослідження було включено адаптовані до поставлених завдань діагностичні методики й інший психодіагностичний інструментарій, а також експериментальні процедури — опитування, бесіду, тестування, спостереження, констатувальний і формувальний експерименти. Опрацювання результатів здійснювалося за допомогою інтерпретаційно-описових та математико-статистичних методів із використанням IBM SPSS Statistics 19 та Microsoft Excel Microsoft.

Як засіб активного соціально-психологічного навчання застосовано авторську програму «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора».

Психодіагностичну частину емпіричного дослідження сформовано з комплексу методик, що охоплював: методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка; опитувальник «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон); методику «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі); опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана; тест самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона; Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF); авторський опитувальник «Дослідження

динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії».

Методологічною та теоретичною основою дослідження є: наукові положення психології особистості, психології професійної діяльності та збереження психічного здоров'я. Осмислення феномену емоційного вигорання здійснювалося з урахуванням праць Х. Фрейденбергера, К. Маслач, С. Джексон, Дж. Л. Гібсона, Д. Х. Донеллі, В. Бойка та Л. Карамушки. Для визначення структури цього синдрому використано модель К. Маслач, у якій вигорання розкривається через взаємопов'язані прояви емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження оцінки власних професійних досягнень.

Пояснення особливостей виникнення стресу та способів його подолання ґрунтується на транзакційній теорії Р. Лазаруса і С. Фолкман. Відповідно до цього підходу реакція людини на складні обставини визначається не лише характеристиками самої ситуації, а й тим, як вона оцінює її загрозливість і власні можливості впоратися з наявними вимогами. Ресурсний аспект стресостійкості розглянуто з позицій салютогенної моделі А. Антоновскі, у якій здатність зберігати здоров'я пов'язується з осмисленістю життєвих подій, відчуттям їхньої керованості та використанням доступних ресурсів. Крім того, враховано концепцію суб'єктивно сприйманого стресу С. Коухена і Г. Вілліансона, у якій акцентовано увагу на індивідуальному сприйнятті людиною непередбачуваності, неконтрольованості та перевантаженості власного життя.

Провідною концептуальною основою роботи обрано позитивну психотерапію Н. Пезешкіана. Її положення дали змогу досліджувати емоційне вигорання не лише як сукупність негативних симптомів, а й як наслідок порушення життєвого балансу, виснаження ресурсів, неузгодженості актуальних здібностей і загострення внутрішніх

конфліктів. У дослідженні враховано принципи надії, балансу та самодопомоги; уявлення про первинні й вторинні актуальні здібності; балансну модель, що охоплює чотири сфери розподілу життєвої енергії: тіло, діяльність, контакти та сенси; модель для наслідування; концепції актуального, базового, внутрішнього та ключового конфліктів.

Практичне застосування положень позитивної психотерапії передбачало використання позитивної реінтерпретації, транскультурального підходу та метафор. Організація психотерапевтичної допомоги й профілактичної роботи ґрунтувалася на п'ятиетапній моделі Н. Пезешкіана, яка послідовно охоплює дистанціювання, інвентаризацію, ситуативне підбадьорювання, вербалізацію та розширення життєвих цілей.

Комплексне вивчення причин, проявів і можливостей попередження емоційного вигорання забезпечувалося поєднанням системного, діяльнісного, особистісного, структурно-функціонального, синергетичного, аксіологічного та ресурсно-орієнтованого підходів. Їх застосування дало змогу розглянути синдром емоційного вигорання як багатокомпонентне й динамічне явище, пов'язане з особистісними характеристиками фахівця, специфікою його професійної діяльності, рівнем стресостійкості, способами подолання складних ситуацій та особливостями розподілу життєвої енергії.

Організація та експериментальна база дослідження.

Дисертаційне дослідження здійснювалося упродовж 2018-2022 рр. на базі комунального закладу «Вінницький ліцей №10» та інших закладах освіти міста Вінниці; комунального некомерційного підприємства «Вінницька міська клінічна лікарня №1» інфекційне відділення; серед операторів call-центру та продавців м. Вінниця (додаток А).

На констатувальному етапі дослідження взяли участь 134 фахівці соціономічного профілю віком від 21 до 58 років, серед яких 112 жінок і 22 чоловіки. У формувальному етапі взяли участь 50 педагогів. Для

оцінювання ефективності програми було проведено два діагностичні зрізи: до початку та після завершення її проходження.

Надійність і обґрунтованість отриманих результатів забезпечувалися цілісністю методологічних засад дослідження, відповідністю обраного інструментарію його меті та завданням, належною організацією емпіричної роботи, поєднанням кількісного та якісного підходів до аналізу даних, а також застосуванням методів математико-статистичної обробки результатів.

Під час підготовки дисертаційної роботи інструменти штучного інтелекту застосовувалися лише як допоміжний засіб для вдосконалення мовного оформлення тексту, перевірки граматики та покращення логічної послідовності викладу. Усі матеріали, підготовлені із залученням таких інструментів, були особисто опрацьовані, перевірені та відредаговані авторкою. Наукові положення, емпіричні результати, їх статистичне опрацювання, інтерпретація та сформульовані висновки є результатом самостійної дослідницької роботи авторки.

Наукова новизна одержаних результатів

Уперше:

- здійснено диференційно-змістовий аналіз проявів синдрому емоційного вигорання у фахівців соціономічного профілю крізь призму концепції актуального, базового та внутрішнього конфліктів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана;
- систематизовано симптоми емоційного вигорання відповідно до сфер балансної моделі позитивної психотерапії;
- розроблено модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії, що охоплює цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний блоки;

- запропоновано авторське методичне застосування п’ятикрокової моделі позитивної психотерапії у форматі алгоритму супервізії фахівців соціономічного профілю та систематизовано практичні рекомендації у формі карти ресурсів;
- розроблено й апробовано авторську програму «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана “Ти — твоя опора”», що є методичною адаптацією відомої п’ятикрокової моделі до завдань групової профілактичної роботи;
- розроблено авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання крізь призму позитивної психотерапії» як додатковий інструмент змістового, якісного аналізу. Його валідність і надійність не встановлювалися, тому опитувальник не позиціонується як стандартизований психодіагностичний засіб.

Удосконалено:

- теоретичні підходи до розуміння синдрому емоційного вигорання як складного динамічного психологічного феномену, виникнення та розвиток якого зумовлюються тривалим впливом професійних стресогенних чинників, порушенням балансу розподілу життєвої енергії, дисгармонією актуальних здібностей і поступовим виснаженням психологічних ресурсів особистості;
- наукові уявлення про психологічні чинники виникнення та розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців соціономічного профілю, зокрема про роль низької стресостійкості, недостатньої емоційної саморегуляції, порушення балансу сфер життєдіяльності, внутрішньоособистісних конфліктів та переважання неадаптивних копінг-стратегій;

- розуміння ресурсного потенціалу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана у профілактиці синдрому емоційного вигорання шляхом гармонізації сфер балансної моделі, усвідомлення і розвитку актуальних здібностей, актуалізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів особистості, формування навичок саморефлексії, емоційної саморегуляції, самопідтримки й самодопомоги.

Подальшого розвитку набули:

- наукові уявлення про закономірності та психологічні механізми виникнення і розвитку синдрому емоційного вигорання у фахівців соціономічного профілю крізь призму концепції актуального, базового та внутрішнього конфліктів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана;
- теоретичні положення щодо взаємозв'язку емоційного вигорання зі стресостійкістю, емоційною компетентністю, здатністю до саморегуляції, способами подолання стресу, особливостями розподілу життєвої енергії та використанням адаптивних і неадаптивних копінг-стратегій;
- підходи до формування стресостійкості, емоційної компетентності, навичок саморегуляції, самопідтримки та адаптивних копінг-стратегій як психологічних чинників збереження психічного здоров'я і професійного функціонування фахівців соціономічного профілю;
- теоретико-методичні засади профілактики синдрому емоційного вигорання із застосуванням супервізії, інтервізії та засобів позитивної психотерапії;
- положення про доцільність комплексної, системної, поетапної, індивідуалізованої та ресурсно орієнтованої організації профілактичної роботи, спрямованої не лише на зниження вираженості проявів емоційного

вигорання, а й на активізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості, відновлення балансу життєдіяльності та формування навичок психологічної самодопомоги;

- практичні підходи до використання п’ятикрокової моделі позитивної психотерапії у груповій роботі з фахівцями соціономічного профілю, що передбачає послідовне проходження етапів дистанціювання, інвентаризації, ситуативного підбадьорювання, вербалізації та розширення системи цілей;
- науково-теоретичні положення щодо можливостей профілактики синдрому емоційного вигорання засобами різних психотерапевтичних підходів, зокрема когнітивно-поведінкової терапії, психодинамічної психотерапії та арттерапії, а також щодо перспектив інтеграції їхніх окремих методів і технік для збереження психічного здоров’я та підтримання професійного функціонування фахівців соціономічного профілю.

Практичне значення одержаних результатів полягає у визначенні та обґрунтуванні психологічних умов профілактики, розробленні моделі, апробації авторської програми «Ти – твоя опора» і створенні методичних матеріалів (п’ятикрокового алгоритму супервізії, карти ресурсів та рекомендацій) для фахівців соціономічного профілю.

Одержані результати можуть бути впроваджені в діяльність установ, що належать до професійної сфери «людина–людина». Зокрема, їх доцільно використовувати для розвитку стресостійкості представників соціономічних професій, професійної підготовки майбутніх фахівців і забезпечення їхньої подальшої практичної діяльності. Матеріали дослідження також можуть слугувати основою для підготовки методичних розробок, організації професійних тренінгів і проведення семінарів для зазначеної категорії фахівців.

Особистий внесок здобувачки у працях, опублікованих у співавторстві. У статті «Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників» особистий внесок здобувачки полягає в організації та проведенні емпіричного дослідження, опрацюванні й інтерпретації результатів, формулюванні висновків і підготовці основного тексту. Внесок — 80 %.

У статті «П’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана» здобувачкою обґрунтовано застосування п’ятикрокової моделі, розроблено структуру алгоритму, систематизовано практичні положення та підготовлено основний текст. Внесок — 80 %.

У статті «Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії» здобувачкою організовано збір і опрацювання емпіричних даних, здійснено їх психологічну інтерпретацію, сформульовано висновки та підготовлено основну частину рукопису. Внесок — 70 %.

У статті «Психологічні інтервенції для підвищення резильєнтності студентів під час воєнних дій» здобувачка брала участь у теоретичному аналізі та обговоренні результатів. Внесок — 15–20 %.

У тезах «Позитум-підхід: можливості та перспективи профілактики емоційного вигорання» особистий внесок здобувачки полягає в теоретичному аналізі, систематизації профілактичних засобів, формулюванні висновків і підготовці тексту. Внесок — 50 %.

Апробація результатів дослідження. Ключові теоретичні положення та результати дисертаційної роботи було представлено для наукового обговорення під час конференцій різного рівня, зокрема: міжнародної науково-практичної конференції «Педагогіка та психологія сьогодні: постулати минулого і сучасні теорії» (Одеса, 19–20 жовтня 2018 р.); VII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні

питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 11–12 квітня 2019 р.); XXV Науково-практичної конференції УСПП та субконференції з дитячої та юнацької психотерапії (Тернопіль, 28–30 червня 2019 р.); VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 9–10 квітня 2020 р.); X Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців» (Хмельницький, 2022 р.); XXVII Міжнародної науково-практичної конференції «Fundamental and Applied Scientific Research: Current State and Development Trends» (Прага, Чехія, 2026 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи висвітлено у 15 наукових публікаціях, серед яких 9 статей та 6 тез доповідей, надрукованих у збірниках матеріалів наукових конференцій. Із загальної кількості статей 6 опубліковано у фахових наукових виданнях України, що входять до переліку, затвердженого МОН України; 1 — у міжнародному науковому виданні, яке індексується у міжнародній наукометричній базі Scopus; 1 — у міжнародному науковому виданні.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Бібліографічний перелік налічує 247 найменувань, серед яких 77 джерел опубліковано іноземними мовами. Основний зміст дослідження викладено на 222 сторінках, а загальний обсяг дисертації становить 395 сторінок. Результати теоретичного та емпіричного аналізу представлено в 17 таблицях і 26 рисунках. Додаткові матеріали, що доповнюють зміст дослідження, подано в додатках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ

1. 1. Синдром емоційного вигорання особистості як соціально-психологічне явище: сутність, структура та чинники розвитку

Сучасна динаміка суспільних змін зумовлює необхідність постійного професійного розвитку та здатності фахівців адаптуватися до нових життєвих і професійних обставин. Особливо виразно ця потреба проявилася в Україні протягом останніх років, позначених пандемією COVID-19 та повномасштабною війною. Такі події створюють значне стресове навантаження для представників соціономічних професій, змушуючи їх пристосовувати професійну діяльність до надзвичайних умов і водночас підтримувати належний рівень стресостійкості (Мельничук, 2022).

Як наголошують Т. Комар та О. Варгата (2022), конкурентоспроможність фахівця на сучасному ринку праці визначається не лише володінням уже відомими професійними техніками та засобами. Важливого значення набувають також здатність створювати нові підходи, трансформувати наявні інструменти відповідно до актуальних потреб і вдосконалювати способи професійної діяльності. З огляду на це, одним із важливих напрямів збереження психічного здоров’я фахівців соціономічного профілю є пошук, адаптація та подальше вдосконалення наявних психологічних інструментів. Актуальність такого підходу посилюється сучасними емпіричними даними, які вказують на підвищення поширеності проявів

вигорання серед фахівців допомагаючих професій в умовах війни (Марута та ін., 2026).

З. Антонова та Н. Ханецька (2021, с.47) зазначають, що зі зростанням робочого навантаження, рівня професійної компетентності та відповідальності фахівця за результати його діяльності, особистісна задоволеність працею стає визначальним чинником успішності професійної діяльності. Невдоволеність роботою підвищує ризик професійного вигорання, що може призвести до втрати мотивації, уповільнення особистісного розвитку та зниження ефективності в професійній сфері.

Професійне вигорання залишається однією з актуальних проблем сучасної психології, незважаючи на значний науковий інтерес до його природи, механізмів виникнення та особливостей розвитку. Поширення цього явища серед працюючого населення дає підстави розглядати його як серйозний виклик XXI століття. Наслідки вигорання не обмежуються погіршенням стану окремого фахівця, а можуть негативно позначатися на результатах діяльності організацій і функціонуванні суспільства загалом. У працівника поступово може знижуватися зацікавленість у якісному виконанні професійних завдань, послаблюватися прагнення до подальшого розвитку та професійного вдосконалення, що в ширшому соціальному контексті здатне спричиняти негативні суспільні наслідки (Woźniak-Krakowian, 2013).

У цьому контексті дедалі більшого значення набуває проблема збереження психічного здоров’я особистості. За Синявським та ін. (2007), психічне здоров’я характеризує стан психологічного благополуччя, за якого відсутні патологічні психічні прояви, а людина здатна відповідно до реальних умов регулювати власну поведінку та діяльність.

У визначенні Всесвітньої організації охорони здоров’я (1948) поняття здоров’я охоплює не тільки відсутність захворювань або фізичних

порушень, а й повноцінне фізичне, психічне та соціальне благополуччя. Відповідно, психічно здоровою вважається людина, яка має можливість реалізовувати власні здібності й потенціал, справлятися зі звичними стресовими навантаженнями повсякденного життя, продуктивно працювати та бути корисною для своєї спільноти.

Досліджуючи феномен психічного здоров'я, сучасна науковиця Ненсі Мак-Вільямс виокремлює 16 його складових: здатність любити, працювати й грати; формувати безпечні взаємини; зберігати автономність та цілісне відчуття власного Я; відновлюватися після стресових подій, що свідчить про силу Его; підтримувати реалістичну й стійку самооцінку; мати сформовану систему ціннісних орієнтацій; витримувати емоційне напруження; виявляти здатність до рефлексії та менталізації; використовувати різноманітні механізми психологічного захисту; дотримуватися рівноваги між турботою про себе й потребами оточення; відчувати життєву енергію та повноту життя; приймати обставини, які неможливо змінити (Василевська, 2021, с. 63). На нашу думку, усі ці елементи вдало описують ознаки психічного здоров'я фахівця соціономічного профілю. Проте важливу увагу варто приділити елементам: «здатність працювати», бо саме він впливає на професійну діяльність, хоча йдеться не лише про професіоналізм, а й про здатність творити та створювати щось нове; «здатність відновлюватися після стресу (сила Его)» проявляється у внутрішній стійкості та силі витримати будь-які стресори та швидко адаптуватися до нових умов життя, від чого найчастіше страждають фахівці соціономічного профілю; «здатність виносити напругу емоцій» — цей елемент є визначальним при формуванні емоційного вигорання, адже фахівці, які не вміють відчувати та розуміти свій емоційний стан, починають піддаватися йому, і таким чином з'являються симптоми емоційного вигорання; «широка варіативність

захисних механізмів» допомагає запобігти прогресуванню вигорання на ранніх етапах його виникнення.

Професійне здоров’я характеризується здатністю організму підтримувати й активізувати захисні, компенсаторні та регулятивні механізми, які сприяють збереженню працездатності, продуктивності й професійному розвитку фахівця, а також забезпечують ефективне виконання ним професійних обов’язків.

Психічне здоров’я може погіршуватися під дією комплексу взаємопов’язаних чинників. До них належать тривале переживання негативних емоцій у ситуаціях конфліктів, страху, несправедливості, відсутності перспектив або незадоволеності власним соціальним становищем, а також надмірна орієнтація на матеріальну складову життя, що потребує значних часових витрат і може витісняти духовні цінності. Сукупна дія таких чинників здатна сприяти виникненню психічних розладів, нервового виснаження та депресивних станів. Одним із ключових індикаторів професійного здоров’я фахівця є збереження його працездатності.

До характеристик психічного здоров’я, відображених на рисунку 1.1, належать прийняття себе, автономність, реалістичне сприйняття навколишньої дійсності, здатність конструктивно взаємодіяти із середовищем і регулювати власну поведінку, емоційна стійкість, невисокий рівень тривожності, суб’єктивне відчуття благополуччя та здорове почуття гумору.



Рисунок 1. 1 – Ознаки психічного здоров'я

Одним із найбільш актуальних явищ, пов'язаних із порушенням психічного здоров'я у професійній сфері, є синдром емоційного вигорання. Історичні витоки його наукового вивчення пов'язують із Бредлі, який у 1969 році використав поняття «вигорання персоналу», описуючи стан працівників пробаційної служби, залучених до програми лікування неповнолітніх правопорушників за місцем їхнього проживання. Водночас провідна роль у формуванні концепції емоційного вигорання належить Герберту Фрейденбергеру (1974), праці якого стали важливим підґрунтям для подальшого наукового осмислення цього феномену. Працюючи на волонтерських засадах психіатром у безкоштовній нью-йоркській клініці для осіб із наркотичною залежністю, дослідник спостерігав за переважно молодими та високомотивованими добровольцями. З часом у частини працівників він виявив поступове зменшення енергетичних ресурсів, послаблення мотивації та емоційної залученості, що супроводжувалося різноманітними психологічними й соматичними проявами. За його

спостереженнями, подібні зміни найчастіше ставали помітними приблизно через рік після початку волонтерської діяльності в клініці.

У цей самий період дослідження проблеми професійного вигорання розпочала й соціальна психологиня Крістіна Маслач (1976), зосередивши увагу на тому, як працівники соціальної сфери переживають і долають значне емоційне навантаження, пов'язане з професійною діяльністю. У процесі спостережень вона встановила, що поняття «вигорання» вже використовувалося в повсякденному мовленні каліфорнійських юристів, які працювали у сфері боротьби з бідністю. Цим терміном вони позначали поступове виснаження, посилення цинічного ставлення та зменшення емоційної залученості у взаємодії з колегами. З огляду на те, що таке визначення було зрозумілим і звичним для фахівців соціальних служб, К. Маслач разом із колегами використала його у власних дослідженнях цієї професійної групи (Schaufeli & Buunk, 1996).

В. Босько (2023) у своїй науковій роботі згадує історичні приклади синдрому емоційного вигорання, цитуючи біографії та твори відомих людей, зокрема імператора Діоклетіана, а також твори Дж. Лондона, Г. Гессе та інших.

Отже, термін «вигорання» (burnout) переважно застосовують для опису психологічного стану практично здорових осіб, професійна діяльність яких передбачає інтенсивну взаємодію з клієнтами або пацієнтами та надання їм допомоги в умовах значного емоційного напруження (Мельничук & Комар, 2022, с. 66).

У Міжнародній класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11, 2022) вигорання віднесено не до окремих захворювань, а до групи чинників, що можуть впливати на стан здоров'я людини та її звернення до служб охорони здоров'я. У межах цієї класифікації вигорання трактується як синдром, формування якого пов'язане з тривалим професійним стресом, що не був належним чином подоланий. Його прояви охоплюють три

основні складові: емоційне та фізичне виснаження; психологічне дистанціювання від професійної діяльності, що може супроводжуватися негативним або цинічним ставленням до роботи; зниження суб'єктивного відчуття власної професійної ефективності.

Важливо, що в МКХ-11 поняття вигорання пов'язується саме з професійною сферою та наслідками хронічного стресу, який виникає під час виконання трудових обов'язків. Відповідно, його не рекомендується використовувати для характеристики труднощів, що виникають в інших сферах життєдіяльності. Водночас у науковій літературі поняття «вигорання» застосовується ширше. Зокрема, окремі дослідники розглядають його в межах дитячо-батьківських і сімейних взаємин (Котлова, 2017; Пілецька, 2018; Шевчук, 2020; Капустюк, Бондар, 2021; Теслюк, Ковач, 2022; Вовченко, 2022; Чижишин, 2022; Griffith, 2020 та ін.), а також під час аналізу навчальної діяльності та особистісного розвитку (Ващенко, Кондрацька, 2011; Чуйко, Комісарик, 2018; Брецко, 2018; Мартиновський, 2021 та ін.).

Роз'яснюючи офіційний статус цього явища, фахівці Міністерства охорони здоров'я України наголошують, що вигорання класифіковане в МКХ-11 як фактор, що впливає на стан здоров'я, а не як самостійна хвороба (Професійне вигорання – явище, а не хвороба).

У теоретичному осмисленні вигорання важливе місце посідає теорія збереження ресурсів С. Хобфолла, згідно з якою психологічний стрес виникає внаслідок загрози втрати ресурсів, їхньої реальної втрати або недостатнього відновлення після вкладених зусиль (Hobfoll, 1989). Ця теорія пояснює, чому фахівці соціономічного профілю, які постійно витрачають емоційні та енергетичні ресурси у взаємодії з клієнтами, є особливо вразливими до вигорання за умови відсутності належного їх поповнення. Д. Ассонов, узагальнюючи сучасні моделі вигорання, виокремлює як чинники ризику (надмірне робоче навантаження,

обмеження автономії, рольові конфлікти), так і захисні чинники (соціальна підтримка, професійна самоефективність, здатність до саморегуляції), що визначають індивідуальну траєкторію розвитку синдрому (Assonov, 2021).

За Н. Сургунд, професійне вигорання формується в умовах тривалого інтенсивного стресу, пов'язаного з роботою, та супроводжується поступовим виснаженням емоційних, когнітивних і енергетичних ресурсів особистості. Його розвиток може призводити до втрати зацікавленості у професійній діяльності, зниження мотивації до подальшого професійного зростання, а також до відчуття недостатності внутрішніх сил і небажання виконувати роботу, яка раніше викликала інтерес і задоволення (Сургунд & Примуш, 2021, с. 151).

І. Діденко (2018, с. 83) пов'язує виникнення емоційного вигорання в умовах професійного стресу з виснаженням адаптаційного потенціалу особистості. На думку дослідниці, синдром може розвиватися тоді, коли наявних внутрішніх ресурсів уже недостатньо для ефективного подолання тривалих стресових впливів і пристосування до складних професійних ситуацій. Ми поділяємо це твердження та розглядаємо синдром ***емоційного вигорання як механізм психологічного захисту особистості, що формується внаслідок дій значної кількості стресогенних чинників, дисбалансу життєвої енергії та дефіциту психологічних ресурсів.***

Для поглибленого розуміння механізмів формування емоційного вигорання важливо звернутися до поняття стресу, оскільки тривалий стресовий вплив відіграє суттєву роль у розвитку цього синдрому. Поняття «стрес» походить з англійської мови та семантично пов'язане з тиском і напруженням; у психологічному контексті воно характеризує реакцію людини на вплив зовнішніх чинників. За І. Коцаном, Г. Ложкіним і М. Мушкевич, стрес охоплює психічне й емоційне реагування особистості на різноманітні ситуації, незалежно від того, мають вони фізичний чи емоційний характер. Особливості такої реакції є індивідуальними та

значною мірою визначаються тим, як людина сприймає й оцінює конкретні обставини, які думки та переживання вони в неї викликають. Отже, стресовий стан формується у взаємодії суб'єктивного ставлення особистості до ситуації з впливами навколишнього середовища (Коцан, Ложкін & Мушкевич, 2011, с. 175).

У сучасних дослідженнях також уточнюється співвідношення понять «стрес», «емоція» та «почуття», що є принциповим для розуміння механізмів вигорання. І. Кирилов, узагальнюючи теорії емоцій (від Джеймса-Ланге до когнітивної моделі Лазаруса та конструктивістського підходу Барретт), пропонує розглядати емоції як вроджені універсальні сценарії соматичного реагування, що переживаються суб'єктивно відповідно до індивідуального психодинамічного досвіду особистості, тоді як стрес є неспецифічним фізіологічним збудженням, що надає емоції енергетичного заряду (Kirillov, 2020). На відміну від стресу, емоція є ситуаційно- та перцептивно-орієнтованою реакцією, яка генерує конкретний імпульс до дії. Це розмежування дає змогу точніше диференціювати рівні емоційної дизрегуляції при вигоранні та планувати цілеспрямовані інтервенції для розвитку відповідних структурних здібностей особистості.

Таким чином, стрес розглядається як індивідуалізована реакція особистості, яка формується насамперед у результаті суб'єктивного ставлення до ситуації, що склалася, та особистісних характеристик індивіда.

У своїй роботі В. Босько (2023) зазначає, що стрес є не лише захисною реакцією людського організму, а й механізмом, який допомагає та сприяє успіху в трудовій діяльності у надзвичайних умовах.

В. Булах (2015, с. 48) виокремлює низку принципових відмінностей між стресом і професійним вигоранням. Насамперед вони різняться за тривалістю: стресова реакція може мати відносно короткочасний характер,

тоді як формування вигорання відбувається поступово й охоплює тривалий період професійної діяльності. Інша відмінність стосується їхньої функціональної ролі: стрес може виконувати адаптивну та мобілізаційну функцію, активізуючи психічні ресурси людини, тоді як вигорання свідчить про порушення адаптаційних можливостей особистості. Крім того, стресові переживання можуть виникати у будь-якої людини в різних життєвих обставинах, тоді як вигорання пов’язується насамперед із професійною сферою. Водночас переживання стресу саме по собі не означає неминучого подальшого розвитку синдрому вигорання.

Науковці у своїх роботах використовують різні терміни для характеристики стану виснаження особистості: «емоційне вигорання», «професійне вигорання», «психоемоційне вигорання», «психічне вигорання», «вигорання душі». Деякі автори чітко розмежовують ці поняття (Карамушка & Гнускіна, 2018; Арефнія, 2018; Тесленко, 2021), тоді як інші вважають їх синонімічними (Піковець, 2018 та ін.).

Карамушка та Гнускіна (2018) наголошують, що найбільш поширеним є поняття «емоційне вигорання», яке слід використовувати у контексті втрати емоційних ресурсів та виснаження. Водночас вони зазначають, що термін «професійне вигорання» краще відображає особливості цього феномену в контексті організаційної психології. В. Босько вважає, що поняття «емоційне» або «психічне» вигорання є ширшими, оскільки виходять за межі суто професійної діяльності та охоплюють усі сфери життя людини.

Основою механізмів розвитку синдрому вигорання є, передусім, емоційне виснаження, а згодом – фізичне та когнітивне (Булах, 2015).

Таблиця 1.1

Розуміння поняття вигорання за різними науковцями

Термін	**Науковці**
Синдром емоційного вигорання	Булатевич, 2005; Ващенко & Андроник, 2007; Галецька & Мельник, 2007; Кондрацька, 2009; Галецька & Мельник, 2007; Сидоров, 2013; Кошенко, 2016; Погрібна, 2017; П'янківська, 2019; Шевчук, 2020 та ін.; Юдіна, 2021; Павелків, 2023; Лефтеров, 2025;
Професійне вигорання	Карамушка & Гнускіна, 2018; Арефнія, 2018; Тесленко, 2021 та ін.; Попелюшко, 2023; Руденок, Данчук, Ромасюкова, 2024
Синдром психічного вигорання	Бондаревська, 2015
Синдром хронічної втоми	Stevan E. Hobfoll (1989) Arie Shirom; Богданова, 2021)
Вживають різні терміни: емоційне, професійне вигорання	Піковець, 2018; Сургунд, 2012, 2021;
Вигорання	Х. Дж. Фрейденбергером; Дж.Л.Гібсон, Д.Х.Донеллі; Дж. Грінберг

У межах організаційно-психологічного підходу заслуговує на увагу модель вигорання, запропонована Дж. Л. Гібсоном і Д. Х. Донеллі, які розглядають вигорання крізь призму організаційної поведінки як реакцію працівника на хронічний дисбаланс між вимогами професійної діяльності та наявними в нього ресурсами (Gibson та ін., 2012). На відміну від клінічно орієнтованих підходів, ця модель акцентує увагу на організаційних чинниках вигорання (характер управління, розподіл навантаження, організаційна культура) поряд з особистісними, що дає змогу розглядати профілактику вигорання не лише як індивідуальне завдання фахівця, а й як зону відповідальності організації. Дж. Л. Гібсон і Д. Х. Донеллі виокремлюють три компоненти вигорання - деперсоналізацію, зниження особистої задоволеності та емоційне виснаження, кожен з яких оцінюється за трьома рівнями розвитку (низьким, середнім, високим), що уможливлює оперативну діагностику вигорання серед фахівців соціономічного профілю.

Таблиця 1.2

Визначення поняття «вигорання» за різними науковцями

Визначення	**Науковці**
Вигорання трактується як стан глибокого виснаження емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів, що формується під впливом стресу в умовах інтенсивної міжособистісної взаємодії під час професійної діяльності.	Х.Дж.Фрейденбергер, 1974; Кондо, 1991 та ін.
Вигорання розглядається як комплексний синдром, основними складовими якого є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття власних професійних досягнень; найбільш характерним він є для фахівців, діяльність яких передбачає постійну взаємодію з людьми.	Маслач, Джексон, 1986
Вигорання визначається як виснаження фізичних, емоційних і розумових ресурсів людини, що виникає внаслідок тривалого перебування в ситуаціях із високою емоційною напруженістю.	Пайнс, Аронсон, 1988, с.9
Вигорання характеризується як пов'язаний із професійною діяльністю дисфоричний і дисфункціональний стан у людини без вираженої психопатології, яка раніше могла ефективно працювати, однак згодом втратила здатність самостійно повернутися до попереднього рівня функціонування без допомоги або зміни професійного середовища.	Бріл, 1984, с. 15
Емоційне вигорання розглядається як сформований особистістю спосіб психологічного захисту, що передбачає часткове або повне зниження емоційного реагування у відповідь на тривалий вплив психотравмувальних чинників.	Бойко, 2018
Синдром вигорання трактується як форма особистісної деформації, що формується під впливом тривалих емоційно напружених і психологічно складних взаємин у професійній системі «людина–людина».	Булах, 2015
Емоційне вигорання визначається як комплексне фізичне, емоційне й психічне виснаження, пов'язане з виконанням професійних обов'язків. Його проявами можуть бути фізична втома, емоційне спустошення, негативне або відсторонене ставлення до людей, з якими пов'язана професійна діяльність, сумніви у власній компетентності, переживання професійної та особистої неуспішності, песимістичні установки та зменшення задоволеності повсякденною роботою.	Кононенко О.І
Професійне вигорання розглядається як характерний для сучасності стан виснаження, за якого відбувається суттєве послаблення фізичних та емоційних сил людини, а також зменшення відчуття радості й задоволеності життям.	Урбанович, Штифурак, 2018

Продовження таблиці 1.2

Професійне вигорання трактується як прояв дистресу, що відповідає стадії виснаження у структурі загального адаптаційного синдрому.	Сельє
Емоційне вигорання розуміється як синдром, що формується під впливом хронічного стресу та супроводжується поступовим виснаженням емоційних, енергетичних і особистісних ресурсів фахівця.	Міщенко, 2016
Професійне вигорання характеризується як несприятливий емоційний стан, що ускладнює виконання звичних професійних завдань. Робота, яка раніше була звичною, починає потребувати надмірних зусиль, посилюються нервове напруження та непродуктивність, що негативно позначається як на самому працівникові, так і на колективі та результатах професійної діяльності.	Бовдир, Вельдбрехт, Самкова, 2021
Емоційне вигорання описується як поступовий процес виснаження емоційних, когнітивних і фізичних ресурсів, що виявляється у психічній та емоційній виснаженості, фізичній втомі, відстороненні від професійної діяльності й зниженні задоволеності її результатами. Водночас воно може виконувати функцію психологічного захисту через часткове або повне обмеження емоційного реагування.	Сидоров, 2013
Професійне вигорання розглядається як наслідок стресу, який не вдалося ефективно регулювати, та як психофізіологічна реакція на значні, але недостатньо результативні зусилля, спрямовані на задоволення професійних потреб. Його перебіг може супроводжуватися психологічним, емоційним, а іноді й фізичним дистанціюванням у відповідь на надмірне навантаження або незадоволеність роботою.	Карамушка, 2018

Л. Карамушка та Г. Гнускіна (2018) звертають увагу на те, що в психологічній літературі досить поширеною є тенденція вживати різні поняття, пов’язані з вигоранням, як взаємозамінні, без їх чіткого термінологічного розмежування. Аналогічний підхід простежується і в дослідженнях зарубіжних авторів, де для позначення цього феномену переважно використовується узагальнений термін «вигорання» (Rotenstein, Torre, Ramos, Rosales, Guille, Sen, Mata, 2018; Willard-Grace, Knox, Huang, Hammer, Kivlahan, & Grumbach, 2019; Dall’Ora, Ball, Reinius & Griffiths, 2020; Gewin, 2021; Yates, 2020 та ін.).

У своїй праці Л. Карамушка та Г. Гнускіна (2018, с. 14) систематизують основні наукові підходи до трактування сутності вигорання. Зокрема, цей феномен розглядається як наслідок впливу професійного стресу, форма психологічного захисту, різновид професійної деформації особистості, прояв професійної кризи, а також як клінічне порушення (рис. 1.2).

Таблиця 1.3

Підходи до розуміння сутності вигорання

Підходи до розуміння сутності вигорання	**Науковці**	**Характеристика**
Результат дії професійного стресу	А. Абрумова, К. Маслач, Т. Морозова	Формування вигорання пов'язується із сукупним і тривалим впливом стресогенних чинників професійного середовища.
	С. Ауербах, С. Гремлинг	Вигорання трактується як стресова реакція, яка формується протягом тривалого часу.
	А. Видай, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін	Виникнення вигорання пов'язується з неконтрольованим професійним стресом, наслідком якого стають відповідні психофізіологічні зміни.
	К. Кондо, В. Орел, Х. Дж. Фрейденбергер	Вигорання характеризується комплексним виснаженням фізичних, емоційних і психічних ресурсів фахівця, причому взаємодія з клієнтами може виступати одним із джерел професійного стресу.
	Н. Водопьянова, Є. Старченкова	Феномен розглядається як відповідь особистості на тривалий стрес, що накопичується у процесі інтенсивної міжособистісної професійної взаємодії.
Механізм психологічного захисту	В. Бойко, Т. Решетова	Вигорання розуміється як сформований психологічний захист, за якого відбувається часткове або повне обмеження емоційного реагування особистості.

Продовження таблиці 1.3

Вид професійної деформації особистості	Б. Карвасарський, В. Босько	Вигорання визначається як специфічна форма професійної деформації, що поступово змінює особистісні характеристики фахівця та позначається на виконанні ним професійної діяльності.
Професійна криза	Л. Бурлачук, Т. Форманюк	Вигорання інтерпретується як кризовий стан, пов'язаний із професійною діяльністю загалом, а не виключно з труднощами міжособистісної взаємодії на роботі.
	Н. Андрєєва	Вигорання розглядається як поєднання дисгармонійних его-ідентичностей, пов'язаних зі стійкими деформованими особистісними властивостями та станами.
Клінічне порушення (медико-психологічне)	А. Висоцький, М. Пересадін, В. Фролов	У межах цього підходу вигорання трактується як порушення, прояви якого стосуються не тільки функціонування центральної нервової системи, а й організму людини загалом.

У межах цього дисертаційного дослідження поняття «вигорання», «професійне вигорання» та «емоційне вигорання» розглядаються як взаємопов'язані категорії, що характеризують комплексний психологічний феномен, зумовлений тривалим впливом професійного стресу. Водночас їх використання передбачає врахування певних змістових і методологічних особливостей.

Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб одинадцятого перегляду (МКХ-11), вигорання (burn-out) визначається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися. При цьому вигорання розглядається як професійний феномен і не класифікується як окреме захворювання.

Водночас у дисертаційному дослідженні збережено термін «емоційне вигорання», що відповідає сформульованій темі роботи, традиціям вітчизняного психологічного наукового дискурсу та особливостям використаного діагностичного інструментарію. Зокрема, у працях Л. Карамушки та Т. Гнускіної поняття «емоційне вигорання» використовується з акцентом на виснаженні емоційних ресурсів особистості, тоді як поняття «професійне вигорання» конкретизує зв'язок цього феномену з умовами та змістом професійної діяльності.

У контексті цього дослідження зазначені поняття не протиставляються, а розглядаються з урахуванням широти їх психологічного аналізу. При цьому термін «емоційне вигорання» не ототожнюється виключно з емоційним виснаженням, оскільки останнє є лише одним із компонентів багатовимірного конструкту вигорання. Зокрема, відповідно до моделі MBI, поряд з емоційним виснаженням виокремлюються деперсоналізація та зміни в оцінці власних професійних досягнень. Отже, використання поняття «емоційне вигорання» у дисертації передбачає комплексне розуміння цього феномену, а не обмеження його виключно емоційною складовою.

Професійна зумовленість досліджуваного феномену залишається визначальною, оскільки емпіричне дослідження охоплює фахівців соціономічного профілю, професійна діяльність яких характеризується інтенсивною міжособистісною взаємодією, значним емоційним навантаженням та впливом різноманітних стресогенних чинників. Водночас наслідки тривалого професійного стресу та пов'язаного з ним вигорання можуть виходити за межі безпосереднього виконання професійних обов'язків, позначаючись на емоційному стані, фізичному самопочутті, міжособистісних стосунках, мотиваційній сфері, системі особистісних сенсів та інших аспектах життєдіяльності людини.

Такий підхід узгоджується з методологічними положеннями позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, у межах якої особистість розглядається як цілісна система, а її психологічне функціонування аналізується у взаємозв'язку різних сфер життя. Зокрема, застосування Балансної моделі дає змогу досліджувати прояви та наслідки вигорання не лише у сфері професійної діяльності, а й у взаємозв'язку чотирьох основних сфер життєдіяльності особистості: «Тіло», «Діяльність», «Контакти» та «Фантазії/Майбутнє». Водночас концепції актуальних здібностей, моделі для наслідування та конфлікту створюють теоретико-методологічне підґрунтя для аналізу психологічних механізмів виникнення й підтримання вигорання, які не обмежуються виключно організаційними або професійними чинниками.

Таким чином, використання терміна «емоційне вигорання» у цьому дисертаційному дослідженні зумовлене прагненням забезпечити комплексний психологічний аналіз досліджуваного феномену з урахуванням його емоційних, когнітивних, поведінкових, мотиваційних та міжособистісних проявів. При цьому професійне походження вигорання не заперечується, а конкретизується через особливості досліджуваної вибірки — фахівців соціономічного профілю, характер їхньої професійної діяльності та зміст дослідницьких завдань.

В емпіричній частині дисертації операціоналізація проявів вигорання здійснюється відповідно до теоретичних моделей і показників конкретних застосованих психодіагностичних методик. При цьому показники різних методик не розглядаються як тотожні, оскільки кожна з них відображає певні аспекти досліджуваного феномену відповідно до власних концептуальних засад.

Отже, використання поняття «емоційне вигорання» у дисертації не суперечить положенням МКХ-11, не передбачає заміни прийнятої в ній термінології та не ототожнюється з медичним діагнозом. У межах

дослідження цей термін виконує насамперед теоретико-аналітичну функцію, забезпечуючи можливість комплексного психологічного осмислення проявів вигорання, його взаємозв’язків з особистісними характеристиками та сферами життєдіяльності фахівців соціономічного профілю, а також обґрунтування напрямів його профілактики засобами позитивної психотерапії.

У дослідженнях структури та динаміки формування вигорання переважно виокремлюють два теоретичні напрями — результативний (структурно-симптоматичний) і процесуальний (процесуально-стадіальний) (Карамушка, Гнускіна, 2018, с. 18; Шевчук, 2020). У межах результативного підходу вигорання трактується як сформований стан, внутрішня будова якого може описуватися за допомогою різної кількості складових — від однієї до декількох взаємопов’язаних компонентів. Процесуальний підхід, своєю чергою, зосереджується на динаміці розвитку цього феномену: увага приділяється послідовності етапів його формування та змінам окремих компонентів у процесі переходу від однієї стадії до іншої. Узагальнення проаналізованих наукових праць дало змогу систематизувати основні підходи до трактування синдрому вигорання та представити їх на рисунку 1.2.

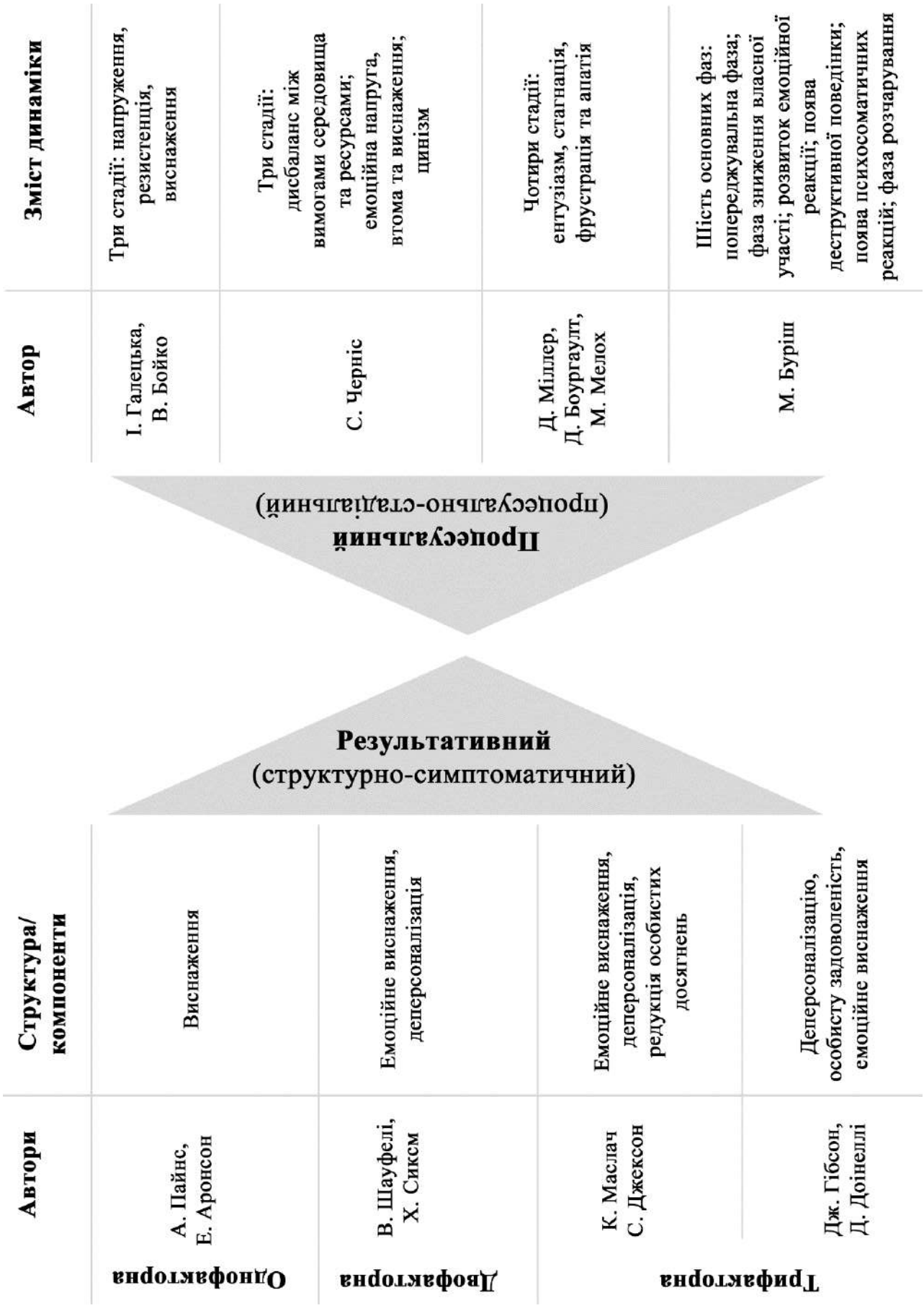


Рисунок 1. 2 – Підходи до розуміння сутності вигорання

У концепції В. Бойка емоційне вигорання постає як процес, що розгортається послідовно та охоплює три фази — напруження, резистенцію і виснаження. На початковій фазі переважають тривожні переживання, незадоволеність професійною діяльністю та труднощі пристосування до нових вимог. Подальший розвиток резистенції супроводжується посиленням стресового напруження, порушеннями адекватності емоційного реагування та проявами моральної дезорганізації. На стадії виснаження відбувається суттєве зменшення емоційних ресурсів, посилюється відчуження та можуть виникати психосоматичні порушення.

Кожній із цих фаз відповідає окремий комплекс симптомів:

1. Фаза «Напруження» охоплює переживання психотравмувальних ситуацій, невдоволення собою, відчуття безвиході або «загнаності у кут», а також тривожні й депресивні прояви. Фаза «Резистенція» характеризується неадекватним вибірковим емоційним реагуванням, емоційно-моральною дезорієнтацією, поширенням тенденції до економії емоцій та скороченням професійних обов’язків. Фаза «Виснаження» виявляється через дефіцит емоційних ресурсів, емоційне дистанціювання, особистісне відчуження (деперсоналізацію), а також психосоматичні й психовегетативні порушення.

Розвиток емоційного вигорання супроводжується поступовим виснаженням ресурсів організму, що може негативно позначатися як на психічному, так і на фізичному стані фахівця. Відповідно до теорії В. Бойка, цей процес проходить три взаємопов’язані етапи.

Фаза напруження пов’язана з активізацією психологічних механізмів, спрямованих на захист особистості від надмірного емоційного навантаження. При цьому зовнішнє функціонування людини ще може залишатися відносно стабільним, хоча сила її емоційного реагування поступово зменшується. Професійна діяльність і звичне повсякденне життя втрачають колишню привабливість, посилюються невдоволення

собою та переживання власної незначущості. Одночасно можуть актуалізуватися приховані внутрішньоособистісні суперечності, а пригнічений і депресивний настрій виникає дедалі частіше.

Фаза резистенції відображає намагання особистості пристосуватися до тривалого психологічного напруження та захиститися від його впливу. Професійні контакти з клієнтами й колегами дедалі частіше можуть викликати роздратування, а ставлення до них поступово набувати рис неприязні, зневаги чи навіть ворожості. При цьому сам фахівець не завжди усвідомлює причини таких змін. Ресурси, необхідні для підтримання звичного темпу та якості роботи, поступово скорочуються, що підвищує ймовірність вторинної психологічної травматизації. Прагнучи зменшити вплив стресу, психіка може обмежувати емоційну включеність у взаємодію, послаблюючи емпатію, співчуття та потребу в контакті з іншими людьми.

Фаза виснаження характеризується більш глибокими змінами, які стосуються як стану здоров’я, так і професійних орієнтирів особистості. Дефіцит емоційних, фізичних і вольових ресурсів призводить до того, що виконання професійних завдань дедалі частіше набуває формального або механічного характеру. У поведінці можуть посилюватися різкість, дратівливість, грубість і відстороненість, а професійні цінності поступово втрачають значущість. Паралельно може зростати почуття самотності та дистанціювання навіть від близького оточення. На цій стадії можливі різноманітні психосоматичні прояви, серед яких головний біль, розлади сну, підвищена сонливість, депресивні стани та інші порушення. Наслідки виснаження можуть мати тривалий характер: зменшується відчуття цінності професійної діяльності та життя загалом, а також послаблюється суб’єктивне переживання контролю над подіями (Булах, 2015).

Отже, синдром емоційного вигорання можна розглядати як динамічний процес поступового виснаження особистісних ресурсів, що

супроводжується наростанням стресового напруження. З огляду на таку динаміку особливого значення набуває формування стресостійкості у представників соціономічних професій, оскільки розвиток цієї здатності сприяє запобіганню вигоранню та дає можливість своєчасно послаблювати його початкові прояви (Мельничук, 2021).

Сучасні дослідження також дають змогу детальніше окреслити особистісні характеристики, пов’язані з ризиком розвитку вигорання. До чинників, що можуть підвищувати його ймовірність, належать емоційна нестійкість, виражена тривожність і недостатньо сформовані навички регуляції власних емоцій. Натомість розвинена соціально-емоційна компетентність і можливість реалізовувати себе у професійній діяльності можуть виконувати захисну функцію (Ситнік, 2024).

Інший підхід до структури синдрому запропонували К. Маслач і С. Джексон. У їхній моделі вигорання охоплює три взаємопов’язані компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як провідна складова професійного вигорання. Воно може проявлятися зниженням емоційного тонусу, внутрішньою спустошеністю та байдужістю, а в окремих випадках — навпаки, надмірним емоційним напруженням.

Деперсоналізація пов’язана зі зміною характеру взаємин фахівця з іншими людьми. В одних випадках вона може супроводжуватися посиленням залежності від оточення, в інших — формуванням дистанційованого, негативного або цинічного ставлення до тих, із ким людина взаємодіє у процесі професійної діяльності, зокрема до клієнтів, пацієнтів чи підлеглих.

Редукція особистих досягнень виявляється у тенденції знецінювати власні професійні результати, компетентність і перспективи подальшого розвитку. Для цього компонента також характерними можуть бути

зниження почуття особистої та професійної гідності, недооцінювання власного потенціалу й прагнення обмежити обсяг професійних обов'язків та відповідальності. Як зазначають В. А. Урбанович та В. Є. Штифурак (2018), поширення проявів вигорання негативно позначається не лише на професійній сфері, а й на особистому житті фахівців.

Kebza V. & Šolcová I. (2003) виділяють основні компоненти вигорання:

- Психологічний стан, при якому особистість відчуває виснаження.
- Вигорання найбільше зустрічається у фахівців допомагаючих спеціальностей.
- Формується в ментальній сфері, але може впливати на фізичну і соціальну.
- Ключовим компонентом є емоційне та когнітивне виснаження.
- Основні компоненти цього явища є результатом хронічного стресу.

Синдром вигорання на першій стадії нагадує трудоголізм, коли фахівець на ентузіазмі захоплюється своєю роботою та напружено працює з низьким рівнем розслаблення. Наступні стадії синдрому вигорання кардинально відрізняються від трудоголізму: поступово з'являються сумніви щодо успішності своєї діяльності та ефективності власного внеску в цей успіх. Після невиправданих очікувань виникає розчарування, переживання невдач, скептицизм та цинізм (Kebza & Šolcová, 2013).

У науковій літературі описано значну кількість проявів, що можуть свідчити про розвиток емоційного вигорання. Для їх систематизації дослідники пропонують різні класифікації. Зокрема, К. Маслач об'єднує симптоми вигорання у три основні групи: фізичні, поведінкові та психологічні.

До фізичних проявів належать постійна втома й виснаження, астенічні стани, головний біль, порушення функціонування шлунково-кишкового тракту, зміни маси тіла у бік її збільшення або зменшення, а також розлади сну, зокрема безсоння.

Поведінкові симптоми можуть виявлятися у сприйнятті професійної діяльності як надмірно важкої, зниженні фізичної витривалості та робочого ентузіазму, схильності затримуватися на роботі, частих спалахах гніву, дратівливості та підозрілості. До цієї групи також належать труднощі у прийнятті рішень, дистанціювання від інших, надмірне переживання відповідальності, уникальна поведінка, а також можливе зловживання алкоголем чи наркотичними речовинами.

Психологічні прояви охоплюють переживання безнадійності, безпорадності та фрустрації, відчуття нудьги й внутрішнього неспокою, розчарування, образу, невпевненість у собі, почуття провини та власної непотрібності. До цієї групи також відносять підвищену дратівливість і ригідність.

В. Булах (2015) пропонує більш диференційований підхід до систематизації симптомів вигорання, виокремлюючи п’ять груп його проявів: фізичні, емоційні, інтелектуальні, поведінкові та соціальні.

До фізичних проявів належать постійна втома, перевтома й виснаження, коливання маси тіла, порушення сну, погіршення загального самопочуття, нудота, задишка, тремтіння, підвищення артеріального тиску, виразкові ураження, запальні захворювання шкіри, а також порушення функціонування серцево-судинної системи.

Емоційні симптоми виявляються в емоційному спустошенні, песимістичному та цинічному ставленні до професійного й особистого життя, байдужості, безпорадності та втраті надії. До цієї групи також зараховують тривожність, дратівливість, агресивність, труднощі з концентрацією уваги, почуття провини, істеричні реакції, душевний біль,

втрату професійних перспектив, посилення деперсоналізації та переважання відчуття самотності.

До інтелектуальних проявів належать послаблення інтересу до професійної діяльності й життя загалом, нудьга, пригнічення, апатія та втрата здатності отримувати задоволення від життя. Вони також можуть виявлятися у схильності діяти за звичними шаблонами, байдужості до нової інформації та формальному виконанні професійних обов'язків.

Поведінкові симптоми характеризуються надмірною тривалістю робочого тижня, що може перевищувати 45 годин, недостатньою фізичною активністю, імпульсивними емоційними реакціями, вживанням алкоголю й тютюну, а також підвищенням ризику нещасних випадків, зокрема падінь і травм.

До соціальних проявів В. Булах зараховує зменшення інтересу до відпочинку та захоплень, зниження соціальної активності, обмеження спілкування переважно професійними контактами, байдужість до оточення, відчуття ізольованості та труднощі у взаєморозумінні. Водночас людина може гостро відчувати недостатність підтримки з боку родини, Узагальнення результатів теоретичного аналізу та емпіричного дослідження дало підстави систематизувати прояви емоційного вигорання відповідно до балансної моделі Н. Пезешкіана. У межах цього підходу симптоматика розглядається крізь чотири основні сфери життєдіяльності особистості: тіло, діяльність, контакти та фантазії.

- Сфера тіла охоплює часте переживання стресу, тривалу втому, фізичне й емоційне виснаження, постійне напруження, зменшення уваги до власного здоров'я та зовнішнього вигляду, порушення звичного режиму дня, а також можливе зловживання алкоголем.
- Сфера діяльності характеризується погіршенням працездатності, посиленням незадоволеності професійною діяльністю, втратою інтересу до роботи, переживанням недостатньої цінності та

низької оплати праці, а також надмірними вимогами до себе й підвищеним почуттям відповідальності.

- Сфера контактів може виявлятися зростанням кількості міжособистісних конфліктів, поступовим дистанціюванням від колег і друзів (аутизацією), пасивністю та байдужістю у взаємодії з іншими, депресивними проявами й нестабільністю настрою.
- Сфера фантазій пов’язана зі зниженням смислової наповненості професійного й особистісного розвитку, послабленням життєвої мотивації, посиленням тривоги, втратою оптимістичних очікувань щодо майбутнього, а також зменшенням віри у власні сили та здібності.

Також науковці часто згадують синдром хронічної втоми, характеризуючи емоційне вигорання. Синдром хронічної втоми або фатіг-синдром – це симптомокомплекс невиявленої етіології, що характеризується поняттям глибокої втоми разом із численними нейропсихічними проявами. Він триває не менше шести місяців, що суттєво порушує життєву активність. Це захворювання вперше було описано у 1988 році Центром контролю захворювань (Атланта, США).

Важливо зазначити, що емоційне вигорання – це не захворювання (за класифікацією МОЗ та МКХ-11), оскільки на нього більше впливають психосоціальні чинники. Синдром хронічної втоми може виникнути через фізичні ураження (інфекції, віруси тощо), генетично детермінований стан, психологічні фактори (розлади психіки, порушення сну, фобії) та соціальні причини (інтенсивна, довготривала робота, стреси тощо) (Тихонова та ін., 2007).

У наукових працях синдром емоційного вигорання нерідко розглядається у взаємозв’язку з професійною деформацією особистості. О. Дубчак (2018, с. 118) трактує вигорання як один із її проявів.

Професійна деформація при цьому пов’язується з поступовими змінами особистісних характеристик, які формуються внаслідок тривалого виконання професійних обов’язків і можуть стосуватися особливостей сприйняття, системи цінностей, характерологічних рис, способів комунікації та поведінки. Такі зміни здатні негативно впливати як на ефективність професійної діяльності, так і на характер взаємин людини у робочому та особистому житті. Подібної позиції дотримується В. Босько (2023), яка розглядає вигорання як процес поступової деформації особистості.

Як зазначає Н. Піковець (2018, с. 33), професійна деформація призводить до того, що за умов високого ступеня «вигорання» у фахівців нерідко виникає приховано-негативне ставлення до оточуючих тощо.

Діяльність фахівців вимагає самоволодіння та саморегуляції. Необхідною є емоційна стійкість – функціональна, динамічна, інтегративна властивість, що забезпечує фахівцю успішне досягнення своєї цілі та дає можливість гнучко реагувати на стресогенні ситуації й зберігати емоційний баланс.

Професійний стрес – це процес психологічної та фізіологічної реакції організму на складні умови діяльності фахівця.

О. Варгата та Т. Комар (2023, с.53) зазначають, що рівень схильності фахівців соціономічного профілю до стресу визначається низкою психологічних особливостей, зокрема:

- ступенем впливу стрес-факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища;
- характером реакцій фахівців на стресові впливи зовнішнього середовища;
- рівнем невідповідності між професійними можливостями та вимогами стресового середовища;

- фізіологічною реакцією організму, що демонструє індивідуальні ресурсні можливості під час стресових ситуацій;
- психологічною відповіддю на стрес, що відображає механізми адаптації та саморегуляції;
- взаємозв'язком фізіологічних і психологічних реакцій, що визначають загальний рівень стресостійкості.

Виникнення даного феномену спричинено не лише характером виконуваної роботи, але й міжособистісними стосунками з колегами тощо. Науковці прихиляються до думки, що емоційне вигорання виникає через перевтому, і ми з цим повністю погоджуємося (Піковець, 2018, с. 34).

Дисбаланс між вимогами й ресурсами фахівця порушує рівновагу та призводить до емоційного вигорання.

В. Булах (2015, с. 48) розмежовує професійну деформацію та вигорання з огляду на особливості їх виникнення і впливу на професійний розвиток особистості. На думку дослідника, професійна деформація переважно формується на більш пізніх етапах кар'єри, тоді як ознаки вигорання можуть з'являтися вже на початку професійної діяльності, зокрема у випадках, коли реальні вимоги професії не відповідають очікуванням людини. Вигорання при цьому розглядається як більш виражене порушення професійного розвитку, оскільки його наслідки охоплюють особистість загалом, негативно позначаючись на її психологічному стані та результативності виконання професійних обов'язків.

Однією з передумов розвитку вигорання є порушення співвідношення між вимогами професійного середовища та наявними ресурсами фахівця. Якщо навантаження й зовнішні вимоги систематично перевищують можливості людини щодо їх подолання, порушуються процеси адаптації, а тривале збереження такого дисбалансу може сприяти формуванню синдрому вигорання.

У межах нашого дослідження професійне вигорання розглядаємо як процес, що передусім стосується професійної ідентичності особистості, тоді як емоційне вигорання трактуємо ширше — як психологічний феномен, прояви якого можуть виходити за межі професійної сфери та позначатися на інших рольових ідентичностях особистості (наприклад, «Я — фахівець», «Я — мати», «Я — жінка»). Відповідно, одним із напрямів нашого дослідження є розкриття того, як емоційне виснаження, пов’язане з реалізацією професійної ідентичності, може впливати на функціонування особистості в інших сферах її життя.

У цьому контексті важливими є положення В. Карікаша (2009), аналіз яких дає підстави розглядати своєчасне переключення між різними рольовими ідентичностями («Я — фахівець», «Я — мати» тощо) як один із ресурсів профілактики емоційного вигорання. Недостатня диференціація таких ідентичностей та перенесення способів функціонування, характерних для однієї життєвої ролі, в іншу сферу можуть сприяти порушенню рольового балансу та деформації відповідної ідентичності. Це дозволяє розглядати проблему вигорання не лише в межах професійної діяльності, а в ширшому контексті цілісного функціонування особистості.

Саме з огляду на таке розуміння в дисертаційному дослідженні нами свідомо обрано термін «емоційне вигорання». Ми враховуємо, що в сучасній науковій літературі широко використовується поняття «професійне вигорання», оскільки виникнення цього феномену безпосередньо пов’язується з тривалим впливом стресогенних чинників професійної діяльності. Водночас предмет нашого дослідження не обмежується виключно організаційними та професійними чинниками. Вигорання розглядається як комплексний психологічний феномен, що охоплює емоційне виснаження, зміни у ставленні особистості до себе та інших, особливості подолання стресу, порушення балансу сфер життєдіяльності та виникнення внутрішньоособистісних конфліктів.

Таке розуміння узгоджується з методологічними положеннями позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, у межах якої особистість розглядається цілісно, а професійна діяльність — у взаємозв'язку з іншими сферами її життєвого функціонування. Балансна модель, модель для наслідування, концепція актуальних здібностей та концепція конфлікту дають змогу простежити, як труднощі й надмірне психоемоційне навантаження в одній сфері можуть позначатися на інших сферах життя та системі відносин особистості. Саме тому в назві дисертації використано термін «емоційне вигорання», який у межах нашого дослідження акцентує ширший психологічний контекст проявів вигорання, тоді як його професійна зумовленість конкретизується через визначення досліджуваної категорії — фахівців соціономічного профілю.

За результатами аналізу психолого-педагогічних джерел, присвячених проблемі професійного вигорання, О. Варгата, О. Кулешова та Л. Міхеєва (2021, с. 70) систематизували психологічні чинники його виникнення у декілька груп. До індивідуально-особистісних чинників дослідниці віднесли особливості характеру й темпераменту, вік, стать, самооцінку та здатність до рефлексії. Організаційно-професійні передумови пов'язуються з обмеженими можливостями кар'єрного зростання і професійного саморозвитку. Окрему групу становлять труднощі, зумовлені умовами професійної діяльності, зокрема рівнем оплати праці, надмірним навантаженням, дефіцитом часу та ненормованим робочим графіком. Психологічно-мотиваційні чинники охоплюють особливості емоційної та мотиваційної сфер особистості, а також ступінь її психологічної готовності до педагогічної діяльності.

Основні чинники, що сприяють професійному вигоранню педагогів, віднесли:

- високий рівень відповідальності;

- дисбаланс між психологічними та інтелектуальними ресурсами й морально-матеріальними стимулами;
- конфлікти в педагогічному середовищі;
- обмежені можливості для самовираження та творчості, монотонність роботи та відсутність ініціативності;
- нестача позитивного зворотного зв’язку та заохочення.

У цьому підрозділі ми проаналізували актуальність проблеми вигорання як соціально-психологічного явища, розглянули його основні характеристики та фактори, що впливають на розвиток цього стану. Визначено вплив професійного вигорання на особистість, її працездатність і психічне здоров’я, а також наслідки для суспільства загалом.

Крім того, було здійснено комплексний аналіз поняття вигорання, його взаємозв’язок із психічним здоров’ям і стресостійкістю фахівців соціономічного профілю. Виявлено ключові елементи, що сприяють підтримці емоційної рівноваги.

На основі проведеного аналізу ми представили класифікацію симптомів вигорання за балансною моделлю Н. Пезешкіана, що дозволяє всебічно оцінити його прояви та розробити ефективні підходи до профілактики та подолання цього синдрому. Усвідомлення механізмів розвитку вигорання та формування стресостійкості є важливими чинниками для збереження психічного здоров’я фахівців і їхньої професійної ефективності.

Отже, синдром емоційного вигорання доцільно розглядати як складне соціально-психологічне явище, зумовлене тривалим впливом професійних стресорів, індивідуальними особливостями та недостатністю ресурсів для відновлення. Його прояви охоплюють емоційне виснаження та зміни у ставленні до професійної діяльності, що зумовлює необхідність подальшого аналізу емоційної сфери фахівців соціономічного профілю.

1. 2 Розвиток емоційної сфери та психологічні чинники емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю

Фахівці, які у своїй професійній діяльності взаємодіють з іншими людьми, тобто працюють у сфері «людина-людина», стикаються з емоційними переживаннями, що значною мірою впливають на них самих. Професійна діяльність фахівців соціономічного профілю вимагає від особистості емоційної стійкості, емпатійності, уміння налагоджувати контакт між суб'єктами своєї діяльності, розуміння емоційного стану інших, а також здатності надавати підтримку. Постійна включеність у проблеми та переживання інших людей створює додаткове емоційне навантаження, яке за відсутності достатніх ресурсів відновлення може поступово накопичуватися та негативно позначатися на психологічному стані фахівця. Іншими словами, вони повинні бути підготовленими до емоційної комунікації. Однак керувати своїми емоціями непросто: іноді емоції можуть брати гору над фахівцем, що може призвести до емоційного вигорання.

Емоційну сферу особистості досліджували у своїх працях Л. Божович, О. Винославська, О. Запорожець, О. Кульчицька, О. Лазуренко, І. Матійків, О. Кокун та інші. Вивченням емоційного інтелекту займалися І. Андрєєва, Ю. Бреус, Г. Березюк, В. Зарицька, Е. Носенко, Н. Коврига, Г. Кошонько та інші.

До емоційної сфери особистості належать емоції та почуття. Емоції вважають інстинктивною, частіше неусвідомленою реакцією на подразник. Вони характеризують ставлення людини до явищ дійсності та виникають у момент задоволення або незадоволення певних потреб. Почуття, своєю чергою, є свідомим ставленням людини до себе та навколишнього світу. Вони формуються внаслідок задоволення вищих потреб: моральних, інтелектуальних, естетичних і праксичних. Праксичні почуття

безпосередньо пов’язані з професійною діяльністю фахівців соціономічного профілю, оскільки вони відображають ставлення людини до своєї діяльності та її результатів, зокрема задоволення від виконаної роботи, радість досягнення мети та гордість за свої успіхи (Мельничук, 2020).

За В. Іванюк (2018), емоційний стан фахівця формується під впливом сукупності соціально-демографічних і професійних чинників. До них належать стать і вік, тривалість професійного досвіду, сімейний статус і кількість дітей у сім’ї, а також значне інформаційне навантаження та постійні зміни, пов’язані з реформуванням професійної сфери. В Україні до цих факторів додаються економічна нестабільність та війна, які негативно впливають на всіх фахівців. Дослідники наголошують, що в умовах суспільних трансформацій і повномасштабної війни психоемоційна стабільність особистості зазнає суттєвих випробувань, що потребує розвитку нових копінг-ресурсів (Раєвська та ін 2025). Зокрема, вивчення копінг-поведінки військовослужбовців засвідчує, що ефективні стратегії подолання стресу є визначальним чинником збереження психологічної безпеки особистості в екстремальних умовах діяльності, що є значущим і для фахівців соціономічного профілю, які працюють у тилу (Попелюшко, Логвіна, Руденок, 2025). За свіжими даними, лише близько третини українських педагогів демонструє високий рівень психологічного здоров’я в умовах війни, а найбільш уразливими компонентами залишаються психосоматичний та ментальний (Павлик, 2025).

Як зазначає О. Варгата (2024, с.197), розвиток емоційного інтелекту є ключовим чинником професійної діяльності фахівців соціономічного профілю. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє налагодженню гармонійних комунікативних, емоційних і соціальних взаємин із колегами, отже, покращує психоемоційний стан фахівців під час виконання професійних обов’язків. Роль емоційного інтелекту простежується не лише

у безпосередній взаємодії з клієнтами, а й у процесах управління та формуванні професійного іміджу керівника, що засвідчують дослідження О. Посвістак зі співавторами (2024).

Ми вважаємо, що запобігти емоційному вигоранню та допомогти фахівцям контролювати свій психоемоційний стан може розвиток емоційного інтелекту. Його визначають як здатність сприймати, виражати, розуміти, пояснювати та регулювати власні емоції та емоції інших. Це поняття вперше запропонував Р. Бар-Он у своїй докторській дисертації.

Д. Гоулман запропонував науковий підхід до емоційного інтелекту, виокремивши його п’ять ключових компонентів:

Самосвідомість – здатність розпізнавати власні емоції в момент їх виникнення, що допомагає приймати правильні рішення.

Управління емоціями – вміння контролювати свої почуття, знижувати стрес і підтримувати емоційну рівновагу.

Самомотивація – спрямування емоцій на досягнення цілей, підвищення концентрації та самоконтролю.

Емпатія – здатність розуміти емоції інших, що підсилює соціальну чутливість.

Міжособистісні навички – ефективна взаємодія, розвиток лідерських якостей і побудова гармонійних стосунків (Варгата, 2024, с.197).

Г. Кошонько зазначає, що професійна успішність особистості пов’язана не лише зі знаннями, навичками та здатністю до логічного мислення, а й з рівнем емоційного інтелекту. Високий рівень загального інтелекту може забезпечити академічний успіх, але саме емоційний інтелект допомагає досягти життєвого та професійного благополуччя (Кошонько, 2013). Як зазначає відомий вислів: «Завдяки IQ ви отримуєте роботу, а завдяки EQ – будуєте кар’єру». Емоційний інтелект допомагає ефективно долати труднощі, справлятися зі стресами та отримувати позитивний емоційний досвід під час виконання професійних обов’язків.

Слід зазначити, що розвинений емоційний інтелект фахівців соціономічних професій дозволить правильно інтерпретувати власні емоції, визначати емоції інших за невербальними і вербальними показниками та керувати емоціями змінюючи їх напрям для налагодження ефективної міжособистісної комунікації та соціальної адаптації (Варгата та ін., 2023, с.36)

Для ефективного використання емоційного інтелекту в професійній діяльності важливе значення має здатність фахівців розпізнавати чинники, що спричиняють емоційне напруження, та застосовувати конструктивні способи подолання стресових ситуацій. У зв'язку з цим доцільно розглянути основні стресогенні чинники, які впливають на психоемоційний стан фахівців соціономічного профілю та можуть сприяти розвитку синдрому емоційного вигорання.

Серед найбільш стресогенних чинників виділяється постійна робота у негативному емоційному середовищі. Працівники допомагаючих професій більшу частину часу взаємодіють з людьми, які потребують соціальної або психологічної підтримки. Накопичення подібного емоційного досвіду призводить до виснаження ресурсів та розвитку захисних психологічних механізмів, таких як «неуспішні» копінг-стратегії, емоційне дистанціювання й інші прояви емоційного вигорання. Висока емпатійність, як здатність співпереживати та співчувати, допомагає фахівцям адаптуватися до цих викликів. Однак для збереження психічного здоров'я необхідно формувати навички «поповнення банку позитивних емоцій» та переключатися на інші види діяльності. Надмірне прагнення виконати якомога більше завдань, що призводить до їх неякісного виконання та емоційної перенапруги, також є чинником ризику (Комар & Мельничук, 2018). Сучасні дані підкреслюють також роль копінг-поведінки у забезпеченні безпеки й адаптивності фахівців в екстремальних умовах діяльності (Попелюшко та ін., 2025). Стратегії резильєнтності

набувають особливої ваги в умовах війни: для українських учителів ключовими каналами подолання стресу виступають когнітивні установки та світогляд, тоді як емоційні й творчі ресурси потребують цілеспрямованої активації (Баніт & Мерзлякова, 2023).

О. Василевська (2021) зазначає, що емоційна компетентність є ключовим компонентом професійної майстерності фахівців соціономічного профілю. Оскільки їхня діяльність безпосередньо пов’язана з соціальними відносинами, вони повинні володіти розвинутими емоційними навичками та конструктивним спілкуванням.

Для розмежування суміжних понять емоційний інтелект розглядаємо як ширшу характеристику розпізнавання, розуміння та використання емоційної інформації; емоційну компетентність — як практичну здатність застосовувати відповідні знання й уміння у професійній взаємодії; емоційну стійкість — як здатність підтримувати відносну стабільність функціонування за емоційного навантаження; саморегуляцію — як процес свідомого або автоматизованого керування власними станами та поведінкою. У межах цього дослідження ці поняття мають насамперед теоретико-пояснювальне значення: окремого прямого вимірювання емоційного інтелекту та емоційної компетентності не проводилося. Відповідно, результати дослідження не слід тлумачити як емпіричне підтвердження змін саме цих характеристик.

Дослідженням фахівців соціономічного профілю займалося чимало вітчизняних та зарубіжних дослідників (В. Афанасенко, Ю. Бреус, Т. Комар, О. Василевська, Н. Сургунд, О. Варгата, О. Кулешова, Л. Міхеєва, С. Ситнік та інші). Значна увага в наукових працях приділяється психологічним особливостям професійної діяльності таких фахівців та специфіці їхньої міжособистісної взаємодії. Відповідно до класифікації професій Є. Клімова, професії соціономічного профілю передбачають діяльність, пов’язану з медичним обслуговуванням

(медсестра, лікар), навчанням та вихованням (педагог, вихователь, тренер, гувернер), побутовим обслуговуванням (офіціант, продавець, провідник) і правовим захистом (поліцейський, юрист, інспектор). Для цих професій важливо вміти ефективно взаємодіяти з людьми, бути доброзичливими, уважно вислуховувати співрозмовників, організовувати свою діяльність і впевнено виступати публічно (Ситнік, 2020).

Проблема емоційного вигорання серед фахівців соціономічного профілю залишається актуальною і вимагає подальшого дослідження, що представлено у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Дослідження вигорання серед фахівців різних сфер соціономічного профілю

Сфера діяльності	**Науковці, що досліджували**
Медична (лікарі, медсестри)	І. Назаренко (2011); І. Знанецька (2013); Т. Вержовець (2017); О. Танасійчук (2019); Н. Сургунд, Н. Примуш (2021); П. Білецький, Д. Ассонов (2021); О. Куліш, Л. Сіпко (2022); Ю. Драна (2022); Н. Дідик, А. Руденок, А. Михайлик (2023); І. Голованова, М. Хорош, Н. Ляхова, І. Бєлікова, О. Краснова, А. Подвін (2023) та ін.
Освітня (педагоги, вихователі)	Н. Тавровецька (2020); Н.Свінцицька та ін. (2021); С.Бєлякова, К.Кончаківська (2022); Н. Метельська (2023), І. Похомов, (2023); І. Варнавська (2023) та ін.
Правоохоронна (поліцейські, юристи)	Ю.Корвацький (2016), І. Діденко (2018); І. Віденєєв, Т. Перевозна, О. Радько (2020); А. Петренюк (2020); Н. Сургунд (2022); В. Босько (2023)
Обслуговуюча (продавець, офіціант тощо)	О. Сидоренко, Е. Яновська (2020); Н. Василик (2022) та ін.

Належність професійної діяльності до соціономічного типу можна визначати за кількома критеріями. До них належать спрямованість і мета праці, зокрема управління, контроль, навчання, виховання чи обслуговування; способи професійної взаємодії, що передбачають безпосередні або опосередковані контакти з людьми; соціально-психологічні й техніко-економічні умови виконання роботи; а також функціональні обов’язки, покладені на фахівця.

Характерною особливістю соціономічних професій є відсутність повністю уніфікованих і жорстко регламентованих вимог до виконання професійних завдань. У зв’язку з цим працівник змушений постійно аналізувати ситуацію, приймати рішення та активно використовувати власні особистісні ресурси. Тривале інтелектуальне й емоційне навантаження за таких умов може ставати джерелом професійного стресу.

В. Старик (2013) звертає увагу на те, що діяльність представників соціономічних професій ґрунтується не лише на використанні спеціальних знань, умінь і навичок, а й значною мірою потребує особистісної та емоційної включеності самого фахівця. Незалежно від конкретної сфери роботи така діяльність характеризується значною емоційною насиченістю та когнітивною складністю. Водночас вона передбачає високий рівень моральної відповідальності за благополуччя, здоров’я, а в окремих випадках і життя інших людей. Постійне занурення у складні життєві та соціальні проблеми клієнтів у поєднанні з іншими морально-психологічними навантаженнями може посилювати психологічну вразливість фахівця, сприяти накопиченню професійного стресу та підвищувати ризик розвитку емоційного і професійного вигорання.

Отже, представники соціономічних професій схильні до професійної деформації або професійного вигорання, яке розпочинається з емоційного стресу. На рисунку 1.3 представлено основні причини стресу у працівників соціономічного профілю.



Рисунок 1. 3 – Причини стресу у працівників соціономічного профілю

Основні чинники стресу в професійній діяльності:

- Низька заробітна плата, низький статус, відсутність перспективи професійного росту.
- Напружений графік роботи, понаднормові години праці.
- Проблеми в організації роботи колективу, нерівномірний розподіл обов’язків.
- Відсутність визначеності у професійній діяльності.
- Відчуття небезпеки.
- Нечітко визначені рольові обов’язки.
- Постійні конфлікти в колективі та з керівництвом.

Як ми вже зазначали, вплив на розвиток стресу мають індивідуальні особливості особистості. Вони визначають рівень стресостійкості працівника соціономічного профілю та дозволяють «м’яко» реагувати на стресові чинники. Серед психологічних властивостей, що сприяють стресостійкості, можна назвати: самоповагу, оптимізм, доброзичливість, вольові якості та почуття гумору.

О. Варгата та Т. Комар (2023) наголошують, що стресостійкість є ключовим показником психічного здоров’я фахівця, оскільки відображає

його функціональний стан. Вони розглядають її як психологічну характеристику особистості, що проявляється у здатності ефективно адаптуватися до стрес-факторів, зберігаючи психоемоційну рівновагу, комунікативну взаємодію та загальне психічне здоров'я.

Для фахівців соціономічного профілю високий рівень стресостійкості сприяє успішній самореалізації та досягненню професійних цілей. Ця якість залежить від особистісних рис і забезпечує здатність витримувати інтелектуальні, емоційні та вольові навантаження без негативного впливу на психічне здоров'я. Психоемоційну стабільність особистості в період суспільних трансформацій досліджують і сучасні українські науковці (Раєвська та ін., 2025).

Теоретико-методологічну основу вивчення подолання професійного стресу закладено в транзакціональній теорії стресу та копінгу Р. Лазаруса і С. Фолкман (Lazarus & Folkman, 1984). Стрес у ній розглядається не як властивість середовища чи особистості, а як результат суб'єкт-об'єктної взаємодії, опосередкованої когнітивною оцінкою: первинна оцінка визначає ситуацію як загрозу, втрату або виклик, а вторинна — наявні ресурси її подолання. Копінг-стратегії можна розглядати як сукупність когнітивних і поведінкових дій, до яких особистість вдається для опанування зовнішніх або внутрішніх вимог, що суб'єктивно сприймаються нею як надмірні щодо наявних ресурсів чи такі, що потребують їх значного використання.

Для дослідження індивідуальних способів реагування на стрес Р. Лазарус і С. Фолкман розробили «Опитувальник копінг-стратегій» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ). Застосування цієї методики дає можливість визначити особливості використання людиною восьми основних способів подолання складних і стресогенних життєвих ситуацій:

Конфронтаційний копінг полягає в активних і наполегливих спробах вплинути на проблемну ситуацію та змінити її. Використання цієї стратегії

може супроводжуватися ворожістю, імпульсивністю і схильністю до ризику.

Дистанціювання передбачає когнітивне відсторонення від проблеми, переосмислення її значущості та зменшення інтенсивності пов’язаних із нею переживань.

Самоконтроль охоплює свідомі зусилля людини, спрямовані на регулювання власних емоційних реакцій, почуттів і поведінки.

Пошук соціальної підтримки виявляється у зверненні до інших людей з метою отримання інформаційної, практичної або емоційної допомоги.

Прийняття відповідальності означає усвідомлення власного внеску у виникнення проблемної ситуації та готовність докладати зусиль для її подолання.

Втеча — уникнення характеризується мисленнєвими та поведінковими спробами ухилитися від проблеми або уникнути її розв’язання. На відміну від дистанціювання, ця стратегія передбачає не лише зниження суб’єктивної значущості ситуації, а й прагнення фактично відмежуватися від неї.

Планування розв’язання проблеми охоплює цілеспрямовані, проблемно орієнтовані дії, спрямовані на зміну ситуації. Стратегія передбачає аналіз труднощів, пошук можливих способів їх подолання та розроблення послідовного плану дій.

Позитивна переоцінка полягає в пошуку конструктивного змісту проблемної ситуації та зосередженні на можливостях особистісного розвитку. Ця стратегія також може охоплювати звернення до духовних або релігійних переконань.

Стосовно фахівців соціономічного профілю адаптивними є проблемно-орієнтовані стратегії (планування розв’язання проблеми, самоконтроль, пошук соціальної підтримки) та конструктивна емоційно-

орієнтована стратегія позитивної переоцінки, які безпосередньо формують стресостійкість і попереджають розвиток емоційного вигорання. Домінування ж пасивних стратегій (втеча-уникнення, дистанціювання) розглядається як чинник ризику хронічного професійного стресу й накопичення напруженості копінгу, що згодом виявляється у симптомах вигорання. Саме тому діагностика індивідуального репертуару копінг-стратегій за WCQ включена до емпіричної частини цього дослідження (розділ 2), а цілеспрямоване розширення адаптивних стратегій передбачено програмою профілактики (розділ 3).

Поряд із об’єктивними характеристиками професійного середовища суттєву роль у генезисі вигорання відіграє суб’єктивний вимір стресової реакції. Для його кількісної оцінки у психології усталилася концепція сприйнятого (перцептивного) стресу, операціоналізована Ш. Коухеном у формі шкали Perceived Stress Scale; у дослідженнях Ш. Коухена і Г. Вілліансона (Cohen & Williamson, 1988) представлено модифіковану версію методики, покладену в основу тесту самооцінки стресостійкості.

Теоретичним підґрунтям методики слугує транзакціональна модель Р. Лазаруса і С. Фолкман: стресогенність життєвих обставин визначається не їхніми об’єктивними параметрами, а когнітивною оцінкою конкретної людини. Відповідно шкала вимірює ступінь, у якому ситуації минулого місяця життя сприймаються респондентом як непередбачувані, некеровані та перевантажені, тобто такі, що виходять за межі його адаптаційних ресурсів.

Як зазначає І. Матійків, у сучасних соціокультурних умовах важливого значення набуває формування емоційної компетентності особистості. Саме розвиток цієї компетентності допомагає запобігати синдрому емоційного вигорання (Матійків, 2013). На вибірках учителів підтверджено, що емоційний інтелект і резильєнтність передбачають нижчі рівні вигорання (Begum et al., 2024).

Серед найстресогенніших професій важливе місце займають професії типу «людина-людина», оскільки вони передбачають інтенсивну комунікативну взаємодію. Представники цих професій повинні не лише володіти знаннями і навичками своєї сфери, а й бути підготовленими до ефективної комунікації та емоційно врівноваженої поведінки.

І. Матійків (2013) зазначає, що загальними показниками високого рівня емоційної компетентності є:

- на внутрішньоособистісному рівні — автентичність (усвідомлення власних почуттів та емоцій), відчуття щастя та задоволеність собою;
- на міжособистісному рівні — адаптивність як здатність підтримувати баланс між роботою та особистим життям, гармонійні відносини з оточуючими.

На жаль, сучасні умови життя вимагають від фахівців соціономічного профілю часто переходити на дистанційні форми діяльності, що може сприяти вигоранню. Як зазначають З. Антонова, О. Петяк, Н. Ханецька (2022, с.57), під час роботи з дому фахівець має чітко розмежовувати особистий і професійний простір, щоб уникнути зміщення контекстів та знизити ризик емоційного вигорання.

Низький рівень емоційної компетентності:

- неконгруентність фахівця (відсутність контакту із собою та своїми емоціями);
- відсутність відчуття щастя та благополуччя;
- дезадаптація у соціальному середовищі, дисгармонійні стосунки з оточуючими.

Ми хочемо підкреслити взаємозв’язок між емоційним інтелектом та синдромом емоційного вигорання. Недостатній розвиток емоційного інтелекту значно підвищує ризик виникнення вигорання.

Є. Карпенко (2014) трактує емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати й усвідомлювати власні емоційні стани, регулювати їх та використовувати емоційну інформацію у процесах мислення, прийняття рішень і побудови міжособистісної взаємодії.

За Д. Гоулманом (2009), емоційний інтелект є основою емоційної компетентності, яка, у свою чергу, включає:

- особистісну компетентність (здатність керувати власними емоціями);
- соціальну компетентність (здатність розуміти емоції інших і будувати ефективні соціальні взаємодії).

Дослідження цієї проблеми підтверджують, що емоційна стійкість відіграє ключову роль у збереженні психічного здоров'я та запобіганні емоційному вигоранню фахівців соціономічних професій (Комар, Варгата, Хопняна, 2023, с.67).

Сучасні соціальні зміни суттєво впливають на працівників соціономічного профілю, оскільки робота у сфері «людина-людина» передбачає високе емоційне навантаження. Основними причинами стресу в цих професіях є: надмірне розумове навантаження, необхідність швидкого прийняття рішень, труднощі у досягненні поставлених цілей, невдачі, реальна небезпека, підвищена відповідальність за результати роботи тощо. Емпіричні результати дослідження Ломакіна та Вєтрової (2025) засвідчили, що поєднання психологічного благополуччя, життєстійкості та соціально-психологічної адаптованості виконує захисну функцію для працівників освітньої сфери в кризових умовах.

О. Варгата та Т. Комар зазначають, що рівень схильності фахівців соціономічного профілю до стресу визначається низкою психологічних особливостей, зокрема:

- ступенем впливу стрес-факторів як внутрішнього, так і зовнішнього середовища;

- характером реакцій фахівців на стресові впливи зовнішнього середовища;
- рівнем невідповідності між професійними можливостями та вимогами стресового середовища;
- фізіологічною реакцією організму, що демонструє індивідуальні ресурсні можливості під час стресових ситуацій;
- психологічною відповіддю на стрес, що відображає механізми адаптації та саморегуляції;
- взаємозв'язком фізіологічних і психологічних реакцій, що визначають загальний рівень стресостійкості.

Психологічна стійкість відіграє ключову роль у професійному становленні фахівців, чия діяльність зосереджена на взаємодії з людьми. Це особливо актуально для психологів, соціальних працівників, педагогів, медичних працівників та інших спеціалістів соціальної сфери. Саме стійкість допомагає ефективно виконувати професійні обов'язки, зберігаючи емоційну рівновагу в стресових ситуаціях і забезпечуючи гнучкість у різних робочих умовах. Вона сприяє підтриманню балансу між емпатією до клієнтів і здатністю залишатися об'єктивними, що має особливе значення при роботі з людьми, які переживають складні життєві обставини або кризи.

Психологічна стійкість не тільки дозволяє фахівцю ефективно допомагати іншим, а й захищає його самого від емоційного вигорання, яке є поширеним викликом у професіях соціальної спрямованості. Крім того, здатність до саморегуляції, яку забезпечує стійкість, є запорукою професійного розвитку та готовності до змін у професійному середовищі. Наприклад, нові законодавчі вимоги, актуальні наукові відкриття або соціальні тенденції вимагають від спеціаліста оперативного засвоєння

нових знань і корекції власної професійної поведінки. Усе це тісно пов’язане з рівнем його психологічної стійкості.

Отже, психологічна стійкість дає змогу фахівцям ефективно встановлювати чіткі межі між професійною діяльністю та особистим життям, що є необхідною умовою для запобігання емоційному вигоранню. Така здатність допомагає зберігати внутрішній баланс, надаючи якісну підтримку й допомогу іншим, не шкодячи власному психоемоційному стану (Комар, Кулешова, Полуденок, 2014, с.306).

У цьому контексті психологічна стійкість виступає одним із основних чинників, які забезпечують високу професійну ефективність, сприяють особистісному розвитку спеціаліста та створюють передумови для досягнення стабільних і довготривалих результатів у професійній діяльності.

Розвиток емоційної сфери фахівців соціономічного профілю є важливою умовою їхньої професійної ефективності та емоційного благополуччя. Високий рівень емоційного інтелекту сприяє стресостійкості, адаптації до викликів професії та попередженню емоційного вигорання. Фахівці, які працюють у сфері «людина-людина», повинні володіти навичками емоційної регуляції, емпатії та конструктивного спілкування. Саме ці якості дозволяють ефективно взаємодіяти з іншими, зберігати мотивацію та професійну стійкість у складних умовах діяльності. Подальше дослідження емоційної компетентності допоможе створити ефективні методики підтримки працівників соціономічного профілю та зменшити рівень емоційного вигорання у цій сфері.

1. 3 Теоретичні основи профілактики синдрому вигорання

Синдром вигорання вважається одним із найчастіших негативних проявів хронічного професійного стресу, що найгостріше проявляється у представників професій типу «людина — людина»: викладачів, психологів, медичних працівників, соціальних службовців, психологів військових формувань. Відповідно до положень Міжнародної класифікації хвороб 11-го перегляду (МКХ-11), вигорання (QD85) пов’язується з тривалим впливом професійного стресу, який людина не змогла ефективно подолати або належним чином урегулювати (World Health Organization, 2019). Класичне уявлення К. Маслач описує вигорання через три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинічне ставлення) та редукцію особистих досягнень (Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). В умовах воєнного стану в Україні, періодичних пандемічних загроз та економічної невизначеності фахівці соціономічного спрямування перебувають під дією максимальних психоемоційних навантажень, що актуалізує проблематику попередження вигорання. Вітчизняні розвідки засвідчують значне поширення вигорання серед працівників психіатричної та неврологічної служб (Марута та ін., 2019; Salvagioni та ін., 2017; Марута та ін., 2026), освітян (Денищук, 2023; Шкабаріна, Ковбасюк, 2023), а також психологів оборонного сектору (Босько, 2022; 2023).

Питанням профілактики синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю займалися безліч науковців та практиків: С. Афренія (2018), Н. Коновчук (2012), О. Мірошниченко (2015), Е. Терзи (2019), О. Льошенко, В. Кондратьєва (2021), В. Босько (2022), Н. Сургунд (2022) та інші.

Нинішня наукова ситуація відзначається великою кількістю закордонних праць, у яких аналізуються окремі психотерапевтичні напрями. Керн зі співавторами (2024), узагальнивши результати 10

систематичних оглядів, дійшов висновку, що найширше вивчені інтервенції на засадах майндфулнес, когнітивно-поведінкової та раціонально-емотивної терапії. Разом із тим комплексного розгляду широкого кола психотерапевтичних методів з позиції їхнього потенціалу для профілактики досі не здійснювалося. Проблематика вигорання інтенсивно розробляється у світовій науці: фундаментальні дослідження К. Маслач стали концептуальною основою розуміння цього феномену як трикомпонентного утворення (Maslach, Jackson, Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001), а Сальваджоні з колегами (2017) у систематичному огляді лонгітюдних дослідження встановили фізичні, психічні та професійні наслідки вигорання. В українській психології питання вигорання фахівців соціономічної сфери вивчають Л. Карамушка, В. Гнускіна (2018), О. М. Кокун (2021), Н. О. Марута зі співавторами (Марута та ін., 2019; 2026), І. Астремська (2019), В. Босько (2022; 2023), О. Гурович та Л. Коняєва (2022). Зокрема, Л. Карамушка та Г. Гнускіна систематизували теоретико-методичні засади й емпіричні результати вивчення вигорання та запропонували тренінгову програму його попередження (Карамушка & Гнускіна, 2018). В. Босько на вибірці 173 практичних психологів сектору безпеки й оборони емпірично довела ефективність тренінгу, побудованого на методах самопізнання та самодопомоги Н. Пезешкіана, для профілактики вигорання (Босько, 2022; 2023).

Термін «профілактика» походить від грецького слова «prophylaktikos», що означає «запобіжний» або «попереджувальний». У широкому розумінні профілактика охоплює комплекс державних, соціальних, санітарно-гігієнічних і медичних заходів, спрямованих на збереження здоров’я населення та запобігання виникненню захворювань. Одним із напрямів такої діяльності є психопрофілактика — система заходів, орієнтованих на збереження психічного здоров’я, попередження

виникнення нервово-психічних розладів та зменшення ризику їх поширення (Афанасьєва, 2016).

Основною метою психопрофілактики є розроблення та практичне впровадження заходів, спрямованих на збереження психічного благополуччя та зниження ризику розвитку нервово-психічних порушень. Відповідно до підходу Всесвітньої організації охорони здоров'я, психопрофілактична діяльність традиційно розглядається на трьох рівнях: первинному, вторинному та третинному.

Первинна психопрофілактика орієнтована насамперед на збереження психічного здоров'я та запобігання виникненню психічних порушень. Вона передбачає реалізацію комплексу соціальних, освітніх, психогігієнічних, медико-психологічних та інших превентивних заходів, спрямованих на усунення або послаблення впливу несприятливих чинників, які можуть негативно позначатися на психічному стані та психологічному благополуччі людини.

Важливим напрямом первинної психопрофілактики є своєчасне виявлення чинників ризику, визначення груп осіб із підвищеною вразливістю до психічних порушень, а також аналіз потенційно психотравмувальних ситуацій. На основі отриманої інформації розробляють і впроваджують відповідні превентивні заходи, спрямовані на мінімізацію ризиків та недопущення негативних наслідків.

Первинна психопрофілактика має міждисциплінарний характер і ґрунтується на здобутках психології, педагогіки, соціології, медицини та інших галузей знань. Такий підхід дає змогу комплексно впливати на чинники, що визначають психічне благополуччя особистості: попереджати сімейні та міжособистісні конфлікти, забезпечувати психологічну й психотерапевтичну підтримку у кризових ситуаціях, сприяти створенню сприятливих умов для розвитку дітей і підлітків, а також зменшувати негативний вплив професійних та соціальних чинників.

Вторинна психопрофілактика передбачає якомога раніше виявлення нервово-психічних захворювань на початкових етапах їх розвитку та своєчасне надання необхідної допомоги. Рання діагностика й лікування сприяють полегшенню перебігу захворювання, запобігають його подальшому прогресуванню та підвищують імовірність швидшого відновлення людини. Третинна психопрофілактика – це попередження рецидивів нервово-психічних захворювань та відновлення працездатності.

Важливо зазначати, що психогігієна пов’язана з психопрофілактикою, а розмежування з первинною досить умовне явище. Адже психогігієна – це комплекс заходів спрямованих на збереження та зміцнення психологічного здоров’я людини.

Рівні профілактики доцільно розрізняти за спрямованістю втручання. Первинна профілактика орієнтована на зниження професійних стресорів і розвиток ресурсів до появи виражених проявів вигорання; вторинна — на раннє виявлення та зменшення вже наявних проявів; третинна — на підтримання професійного функціонування та запобігання повторному погіршенню після значних порушень. За рівнем впливу індивідуальні заходи охоплюють саморегуляцію, відновлення, переосмислення труднощів і пошук підтримки, тоді як організаційні — розподіл навантаження, умови праці, автономію, доступність супервізії та культуру підтримки. Авторська програма поєднує переважно індивідуально-групові засоби первинної та вторинної профілактики; вона не замінює організаційних змін і спеціалізованої допомоги за потреби.

Як зазначають Водянка та інші (2022), кожна людина унікальна, із власним характером, тому по-різному сприймає інформацію та переживає різні події. Можна порівняти людей із музичними струнами, які бувають різної товщини. Тонкі струни ламаються значно швидше і частіше, ніж товсті. Подібно до цього, деякі люди, які є більш чутливими, романтичними та емоційними, також легше піддаються стресам, що може

призвести до розвитку депресії і, з часом, до синдрому емоційного вигорання. Ці риси характеру часто притаманні жінкам більше, ніж чоловікам, тому жіноча половина суспільства є більш схильною до розвитку синдрому емоційного вигорання.

Ми вважаємо, що головною умовою формування профілактики емоційного вигорання у фахівців соціономічного профілю є сформована стресостійкість.

Теоретичним підґрунтям ресурсно-орієнтованого підходу до профілактики вигорання слугує салютогенна модель А. Антоновскі, яка розглядає здоров'я не як відсутність хвороби, а як результат здатності особистості мобілізувати наявні ресурси для подолання стресогенних чинників. Ключовим поняттям цієї моделі є «почуття зв'язності» (sense of coherence), що охоплює усвідомленість, керованість і осмисленість життєвих подій та визначає стійкість людини до стресу (Antonovsky, 1987). Салютогенний підхід відповідає принципам позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, оскільки обидва акцентують увагу на ресурсах особистості, а не лише на симптомах і дефіцитах.

Вагомий внесок у розуміння стресостійкості як ресурсу профілактики вигорання зробили С. Коухен і Г. Вілліансон, які запропонували концепцію суб'єктивно сприйманого стресу (perceived stress). На відміну від об'єктивних стресогенних чинників, автори наголошують на значенні суб'єктивної оцінки особистістю ступеня контрольованості, передбачуваності та перевантаженості власного життя як ключового чинника стресостійкості (Cohen, Williamson, 1988). Відповідно до цієї концепції, стресостійкість постає не статичною властивістю, а динамічною здатністю особистості оцінювати наявні ресурси як достатні для подолання вимог середовища, що уможливлює диференціювання рівнів стресостійкості (високого, середнього, задовільного, низького, дуже низького) залежно від суб'єктивного

сприйняття стресогенності ситуацій. Такий підхід узгоджується із салютогенною моделлю А. Антоновскі та підкреслює значущість когнітивної оцінки як медіатора між стресовими чинниками та їх наслідками для психічного здоров'я фахівців соціономічного профілю.

Теоретичною основою аналізу індивідуальних способів подолання стресу є транзакційна концепція психологічного стресу та копінгу Р. Лазаруса і С. Фолкман. У межах цього підходу виникнення стресу пов'язується не стільки із самою зовнішньою ситуацією, скільки з тим, як людина когнітивно оцінює співвідношення між вимогами середовища та власними можливостями їх подолання (Lazarus & Folkman, 1984).

Копінг-поведінка при цьому розуміється як динамічна сукупність усвідомлених когнітивних і поведінкових зусиль, за допомогою яких особистість намагається впоратися із зовнішніми та/або внутрішніми вимогами, що суб'єктивно сприймаються як такі, що перевищують її наявні ресурси. Р. Лазарус і С. Фолкман визначають дві основні функції копінгу: проблемно-орієнтовану, що передбачає вплив безпосередньо на стресову ситуацію, та емоційно-орієнтовану, спрямовану на регуляцію емоційних переживань, які виникають у відповідь на стрес.

На положеннях цієї теорії ґрунтується розроблений авторами «Опитувальник копінг-стратегій» (Ways of Coping Questionnaire, WCQ). Його застосування дає можливість емпірично встановити, яким способам подолання стресу надають перевагу фахівці соціономічного профілю, а також дослідити зв'язок цих стратегій зі схильністю до емоційного вигорання. На нашу думку, недостатній розвиток адаптивних способів копінгу, зокрема планування розв'язання проблеми, пошуку соціальної підтримки та позитивної переоцінки, за одночасного переважання дезадаптивних стратегій, таких як втеча-уникнення і конфронтація, може виступати одним із вагомих психологічних чинників підвищеної вразливості фахівця до синдрому емоційного вигорання.

Дотичною до транзакційної теорії стресу є концепція суб'єктивно сприйманого стресу С. Коухена, яка стверджує, що рівень стресового навантаження визначається не об'єктивними характеристиками стресогенної події, а суб'єктивною оцінкою особистістю ступеня непередбачуваності, неконтрольованості та перевантаженості власного життя. Розроблений на цій теоретичній основі тест самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона дає змогу визначити рівень суб'єктивної стресостійкості особистості за шкалою від дуже низького до високого рівня та є цінним інструментом для виявлення фахівців групи ризику щодо розвитку синдрому вигорання (Cohen & Williamson, 1988). Поєднання теорії когнітивної оцінки стресу з емпіричним інструментарієм його вимірювання дає змогу глибше зрозуміти індивідуальні відмінності у стійкості фахівців соціономічного профілю до професійних стресогенних чинників.

Емпіричний зв'язок між копінг-стратегіями та психологічним благополуччям особистості підтверджує дослідження Л. Сердюк (2022): кореляційний аналіз засвідчив, що респонденти з високим рівнем психологічного благополуччя переважно послуговуються стратегіями планомірного розв'язання проблеми та позитивної переоцінки, тоді як стратегія втечі-уникнення корелює з усіма компонентами благополуччя обернено. Регресійний аналіз також показав, що серед актуальних здібностей у термінології позитивної психотерапії найбільший внесок у прогнозування психологічного благополуччя роблять надія, любов, довіра та час. Отримані результати емпірично підтверджують теоретичний зв'язок між копінг-поведінкою (Р. Лазарус, С. Фолкман) і ресурсною моделлю позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, окреслюючи спільний психодіагностичний і практичний простір для профілактики емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю.

Показово, що емпіричне дослідження О. Чиханцової та В. Копил (2026), проведене на вибірці українців в умовах війни, виявило від'ємний кореляційний зв'язок між життєстійкістю (resilience) та психологічним благополуччям: за умов хронічного воєнного стресу висока життєстійкість може відображати не так покращення суб'єктивного благополуччя, як підтримання функціонування «будь-якою ціною». Водночас життєстійкість позитивно корелювала з такими актуальними здібностями в термінології позитивної психотерапії, як любов, надія, довіра та час, що підкреслює значущість цих ресурсів для адаптивного функціонування фахівців соціономічного профілю у кризових умовах (Chykhantsova & Kopyl, 2026).

Важливою складовою профілактики є розвиток навичок саморегуляції, самоусвідомлення та самодопомоги, а також формування здатності використовувати відповідні техніки для підтримання власного самопочуття, фізичного та психічного здоров'я.

В. Лефтеров (2024, с. 272) зазначає, що для профілактики та зменшення негативного впливу синдрому емоційного вигорання у фахівців допоміжних професій доцільно застосовувати не лише заходи, спрямовані на створення сприятливих умов праці та відпочинку, підвищення соціального статусу працівників, а й різноманітні психокорекційні та психотерапевтичні методи.

В. Лефтеров (2025, с.362) виокремлює п'ять рівнів відновлення та збереження психічного здоров'я фахівців сектору безпеки й оборони: індивідуальний, службово-професійний, сімейний, суспільний і державний.

На нашу думку, зазначена структура може бути продуктивно застосована і щодо фахівців соціономічного профілю, діяльність яких також супроводжується високими емоційними навантаженнями, стресовими ситуаціями та ризиком професійного вигорання.

1. Індивідуальний рівень. Для спеціалістів соціономічної сфери цей рівень передбачає реалізацію заходів психологічної підтримки та самодопомоги. Йдеться про регулярну участь у психотерапії, супервізії, інтервізійних групах, а також роботу з особистими травматичними переживаннями за допомогою когнітивно-поведінкових, тілесно-орієнтованих, арт-терапевтичних та інших методів. Важливо розвивати навички емоційної саморегуляції, ресоціалізації, підтримувати фізичну активність, застосовувати дихальні та релаксаційні техніки. Окремої уваги потребує рефлексія власного професійного досвіду, переосмислення особистісних цінностей і смислів, що сприяє професійному та духовному зростанню.

2. Професійно-діяльнісний рівень. На цьому рівні ключовим завданням є формування психологічної стійкості фахівця ще в процесі навчання та подальшої професійної підготовки. Доцільним є впровадження тренінгів і програм із розвитку стресостійкості, управління емоціями, профілактики емоційного вигорання. Важливо забезпечити психологічний супровід професійної діяльності (супервізії, наставництво, корпоративні програми ментального здоров’я). Значущими є умови праці — чіткий розподіл робочого навантаження, можливість регулярного відпочинку, створення підтримувального колективного середовища, орієнтованого на взаємодопомогу, довіру та партнерство.

3. Сімейний рівень. Сімейна підтримка має велике значення для відновлення внутрішніх ресурсів фахівців соціономічного профілю. Важливо зберігати відкритий емоційний діалог у сім’ї, приділяти увагу спільному дозвіллю, підтримувати гармонійні стосунки з дітьми. Корисними є сімейні консультації, програми психологічної підтримки для близьких, навчання навичкам конструктивного спілкування. Такі заходи сприяють зниженню рівня емоційного напруження, покращенню психологічного клімату та відновленню почуття безпеки в родині.

4. Суспільний рівень. На цьому рівні важливо формувати позитивне ставлення суспільства до професій соціономічного спрямування. Необхідно підвищувати громадську обізнаність про важливість емоційного благополуччя педагогів, психологів, соціальних працівників, розвивати програми психологічної грамотності серед населення, підтримувати волонтерські та громадські ініціативи у сфері ментального здоров'я. Важливу роль відіграють культурні й освітні заходи, спрямовані на розвиток культури взаємопідтримки, емпатії та психічної гігієни.

5. Державний рівень. На державному рівні доцільно розробляти та впроваджувати комплексні програми підтримки ментального здоров'я фахівців соціономічної сфери. Йдеться про забезпечення доступності психологічної допомоги, створення реабілітаційних і консультативних центрів, гарячих ліній підтримки, впровадження державних стандартів психологічної безпеки в освітніх, соціальних та медичних установах. Важливим напрямом є також соціальний захист фахівців, що зазнали професійного виснаження чи психоемоційних криз, та розвиток політики, орієнтованої на збереження балансу між роботою і відпочинком.

У закордонній практиці для опису профілактики емоційного вигорання часто застосовують модель «трьох R»: Recognize — розпізнати й усвідомити ознаки вигорання; Reverse — призупинити або змінити перебіг його розвитку; Resilience — зміцнити та підтримувати психологічну стійкість особистості.

Перший етап — визнання, що полягає у своєчасному розпізнаванні попереджувальних ознак вигорання.

Другий — зворотний розвиток, що передбачає ефективне управління стресом і вміння звертатися по підтримку.

Третій — стійкість, що означає здатність протистояти стресу через турботу про власний фізичний та емоційний стан.

Розглядаючи можливості профілактики емоційного вигорання, М. Міщенко (2015), посилаючись на В. Бойка, наводить низку рекомендацій щодо регуляції емоційної поведінки, дотримання яких може сприяти попередженню негативних наслідків вигорання:

1. Приділяти увагу власному зовнішньому вигляду та підтримувати його охайність і привабливість, оскільки він певною мірою відображає психічне самопочуття людини.

2. Прагнути до чіткого й однозначного вираження емоцій у процесі спілкування, розвиваючи щиру емоційну комунікацію та уникаючи використання своєрідних комунікативних «масок».

3. Не посилювати емоційні переживання додатковим змістовим та енергетичним напруженням, а намагатися трансформувати їх у більш позитивні й конструктивні форми реагування.

4. Аналізувати властиві собі стереотипні способи емоційного вираження та опрацьовувати виявлені недоліки.

5. Виявляти й опрацьовувати внутрішні причини, зокрема фіксовані ідеї, які перешкоджають встановленню повноцінного емоційного контакту з іншими людьми (Міщенко, 2015).

У своїй роботі В. Лефтеров, В. Гуцол та Є. Лефтерова (2023, с.66) зазначають, що навчання лікарів за методами симуляційної медицини в поєднанні з психологічними тренінгами сприяє не лише підвищенню їх професійної компетентності, а й ефективній профілактиці синдрому емоційного вигоряння. З огляду на це, у системі симуляційного навчання доцільно включати різноманітні психологічні тренінги та інші форми психологічного супроводу та консалтингу. Зазначені заходи передбачають не лише корекцію дезадаптивних моделей поведінки, а й формування у лікарів здатності протистояти стресу, регулювати власний психоемоційний стан, конструктивно взаємодіяти з іншими, а також розвивати клінічне й творче мислення.

До ефективних засобів профілактики синдрому вигорання дослідники відносять участь фахівців у супервізійних та інтервізійних формах професійної підтримки. Значення цих методів у попередженні вигорання підкреслюють І. Іванюк (2018), О. Крикун (2016) та М. Міщенко (2016).

За І. Іванюк (2018), поняття супервізії (від лат. super — «зверху» та visio — «бачення») сформувалося та набуло поширення у психологічному консультуванні й сфері охорони здоров'я, а згодом стало активно застосовуватися і в соціальній роботі. У змістовому аспекті близьким до нього в українській мові є поняття «наставництво», яке передбачає професійну допомогу та взаємодію з більш досвідченими колегами. Відповідно, функції супервізора або наставника полягають у наданні підтримки, рекомендацій і професійного спрямування.

М. Міщенко (2016) розуміє супервізію як професійне консультування та аналіз як доцільності і якості використовуваних практичних підходів і методів психотерапії, так і терапевтичних відносин, що виникають між клієнтом і терапевтом. Синдром емоційного вигорання є динамічним процесом, отже, його рівень змінюється після закінчення певного часу за умови цілеспрямованого впливу. Організація супервізії дозволяє знизити рівень емоційного вигорання практичних психологів. Супервізія допомагає фахівцеві навчитися визнавати свої обмеження і помилки, ставати впевненим в собі і не боятися труднощів, а також отримувати задоволення від своєї роботи, незважаючи на її складний характер.

О. Крикун (2016) трактує супервізію як професійну взаємодію, що дає спеціалісту змогу глибше усвідомити особливості власних терапевтичних відносин із клієнтом. У цьому процесі фахівець може помітити особистісні характеристики, які перешкоджають ефективному перебігу психотерапії. Водночас подальше опрацювання чи трансформація

цих особливостей залишається сферою особистої відповідальності самого терапевта, який самостійно визначає, як із ними працювати.

У процесі супервізійної роботи психотерапевт або психолог удосконалює здатність розуміти клієнта, краще усвідомлювати власні емоційні реакції та почуття, аналізувати результативність застосованих втручань і визначати подальшу стратегію й тактику професійної роботи. Важливим аспектом супервізії є також професійна підтримка, яка має значення для фахівців незалежно від досвіду роботи, однак особливо важлива на початкових етапах професійного становлення.

О. Петяк та О. Алєксєєв (2024, с. 133) підкреслюють багатофункціональне значення супервізії: її роль полягає не лише у вдосконаленні професійних компетентностей і якостей спеціаліста, а й у становленні його професійної ідентичності.

У підході А. Брауна та А. Боурна супервізія постає як інструмент професійного супроводу, за допомогою якого призначений установою супервізор сприяє роботі окремих працівників і колективу та підтримує належний рівень професійних стандартів. Її зміст охоплює аналіз ситуацій, що виникають у роботі з клієнтами, та пошук компетентних способів їх розв’язання. Основною метою супервізії є допомога супервізованому в більш ефективному виконанні завдань, передбачених його професійними обов’язками. Реалізація цієї мети відбувається через систематичні зустрічі супервізора із супервізованим або групою супервізованих, причому сам фахівець виступає активним учасником такої професійної взаємодії.

В. Дударьов розглядає супервізію як професійний інструмент підтримки діяльності персоналу, за допомогою якого призначений установою супервізор сприяє підвищенню ефективності роботи як окремих працівників, так і колективу загалом, а також контролює дотримання встановлених професійних стандартів. Супервізійна діяльність передбачає використання різних способів аналізу професійних ситуацій та пошуку

компетентних рішень проблем, що виникають у процесі взаємодії з клієнтами.

П. Хоукінс і Р. Шохет виокремлюють шість етичних орієнтирів супервізійної роботи. Вони передбачають поєднання відповідальності за професійну діяльність супервізованого з повагою до його автономії; турботу про благополуччя та безпеку клієнта із визнанням його самостійності; роботу виключно в межах власної компетентності та своєчасне звернення по допомогу в разі необхідності; дотримання лояльності; неприйнятність будь-яких форм насильства; відкритість до критики й зворотного зв'язку у поєднанні з постійним професійним навчанням і розвитком.

Виокремлюють формальну та неформальну форми супервізії, вибір яких визначається конкретними професійними потребами. Формальна супервізія здійснюється систематично у взаємодії між керівником або супервізором і працівником. Вона передбачає аналіз професійних умінь соціального працівника, визначення потреби в подальшому навчанні та професійному розвитку, а також обговорення організаційних питань і процедур. Така форма роботи стимулює професійну рефлексію фахівця, допомагає йому краще усвідомлювати власні сильні сторони та сприяє розкриттю професійного потенціалу.

Неформальна супервізія спрямована, зокрема, на осмислення того, яким чином професійна діяльність позначається на психологічному та професійному стані соціального працівника. Вона може проводитися як індивідуально, так і в груповому форматі. Залучення незалежного супервізора дає можливість отримати більш неупереджений погляд на професійну діяльність фахівця та труднощі, які виникають у процесі роботи.

Окремою формою супервізійної практики є самосупервізія, яка передбачає здатність фахівця самостійно й критично осмислювати власну

професійну діяльність, виявляти проблемні аспекти, аналізувати допущені помилки та своєчасно коригувати способи професійної взаємодії. Таким чином, самосупервізія виступає важливим засобом професійної рефлексії, самоконтролю та вдосконалення діяльності соціального працівника.

Супервізію ми розглядаємо як важливу форму професійної підтримки, у межах якої фахівець може зосередитися на труднощах, що виникають у взаємодії з учнями, колегами чи керівництвом, проаналізувати причини цих труднощів, відкрито обговорити власні сумніви, переживання та занепокоєння, а також спільно із супервізором або групою шукати можливі способи розв'язання проблемних ситуацій і розподіляти відповідальність за прийняті рішення. Така робота може стимулювати пошук нових знань і професійних можливостей та посилювати увагу спеціаліста до турботи про себе. Водночас відсутність супервізійної підтримки може підвищувати ймовірність розвитку як емоційного, так і професійного вигорання. За організаційною формою супервізія може проводитися індивідуально або в групі.

Крім того, за кордоном активно впроваджуються спеціальні програми групової психотерапії (зокрема тренінги), спрямовані на подолання проявів емоційного вигорання. Найефективнішою вважають когнітивно-поведінкову психотерапію, реалізовану за методом Балінта (cognitive behavioral therapy). На відміну від традиційного клінічного консиліуму, у балінтовській групі основна увага зосереджується на особливостях терапевтичних взаємин, реакціях, труднощах і невдачах, які спеціалісти обговорюють між собою у безпечному професійному середовищі.

У мета-аналізі Гаслама з колегами (2024), що охопив 38 рандомізованих контрольованих досліджень, показано, що інтервенції для лікарів дають статистично значуще поліпшення, причому найкращий ефект виявив коучинг. Мадіган зі співавторами (2023) на вибірці студентів

підтвердили дієвість низки психотерапевтичних підходів у зменшенні вигорання. Янку з колегами (2017) у мета-аналізі, виконаному серед учителів, засвідчили результативність когнітивно-поведінкової терапії та майндфулнес-інтервенцій. Нормативною основою для застосування психотерапевтичних методів в Україні слугує Перелік методів психотерапії з доведеною ефективністю, ухвалений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.12.2023 № 2118 і зареєстрований у Міністерстві юстиції України 25.01.2024 за № 129/41474 (Наказ МОЗ України, 2023). Згідно з цим документом, можуть застосовуватися методи з рівнем доказовості А чи В; вибір конкретного методу для певного розладу чи стану визначається стандартами медичної допомоги та клінічними протоколами. Більшість методів, придатних для превентивних програм попередження вигорання, до переліку увійшли.

Проаналізуємо основні психотерапевтичні методи з погляду їхнього профілактичного потенціалу щодо вигорання. Результативність методів оцінюється відповідно до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023), даних міжнародних мета-аналізів і систематичних оглядів, а також результатів вітчизняних емпіричних досліджень.

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) виходить із моделі A-B-C, згідно з якою емоційні й поведінкові реакції опосередковуються когнітивними схемами та дисфункціональними переконаннями. У попередженні вигорання КПТ дає змогу виявити й скоригувати ірраціональні уявлення про обов'язок, перфекціонізм і самооцінку, що спричиняють стійке перенапруження. Психологічними механізмами впливу виступають підвищення самоефективності, відчуття контролю та послаблення катастрофізації. КПТ допомагає фахівцям соціономічного профілю усвідомити зв'язок перфекціоністських настанов з емоційним виснаженням. За міжнародними даними, КПТ результативна у зниженні

емоційного виснаження та деперсоналізації (Iancu та ін., 2017; Kern та ін., 2024; Madigan та ін., 2023). Метод універсальний для всіх категорій фахівців соціономічної сфери, насамперед рекомендований педагогам і медикам.

Майндфулнес-підходи (MBSR/MBCT) ґрунтуються на практиці зосередженого, безоцінного сприйняття актуального моменту. У профілактиці вигорання вони зменшують імпульсивне реагування на стресори, розвивають децентрацію та емоційну регуляцію. Ключовим механізмом є формування метакогнітивної обізнаності — здатності спостерігати за власними думками й емоціями, не ототожнюючись із ними. Структурована 8-тижнева програма MBSR допомагає знизити румінації та тривожність. Рамачандран зі співавторами (2023) підтвердили ефективність MBSR для медперсоналу; Сулейман-Мартос та ін. (2020) зафіксували збереження ефектів упродовж 6 місяців; систематичний огляд Лі та Ча (2023) показав достовірне зниження вигорання клінічних медсестер після майндфулнес-інтервенцій. У Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю майндфулнес-підхід (MBSR/MBCT) належить до методів із доведеною дієвістю при депресивних, тривожних розладах та реакціях на тяжкий стрес (Наказ МОЗ України, 2023). Формат може бути очним або дистанційним. Перехід від КПТ до майндфулнес є органічним, оскільки ці підходи взаємодоповнюють один одного.

Терапія прийняття та зобов’язання (ACT) належить до «третьої хвилі» когнітивно-поведінкового напряму та орієнтована на зміцнення психологічної гнучкості через шість процесів: прийняття, когнітивне розділення, контакт із теперішнім моментом, self-as-context, цінності та відповідальну дію. У попередженні вигорання ACT сприяє зниженню експериментального уникнення та відстороненню від дисфункціональних думок. Тоуї-Свіфт зі співавторами (2023) у систематичному огляді виявили

позитивний вплив ACT на рівень вигорання, причому найпомітніший ефект спостерігався в індивідуальному форматі. Терапія прийняття та зобов'язання (ACT) внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023). Вона особливо доречна для психологів, соціальних працівників і військових психологів. Цей метод логічно продовжує лінію майндфулнес, доповнюючи усвідомленість ціннісно-орієнтованим складником.

Раціонально-емотивна терапія (RET) А. Елліса спрямована на виявлення та активну заміну ірраціональних переконань. У профілактиці вигорання RET допомагає розпізнати ірраціональні настанови, що ведуть до тривалого перенапруження, і замінити їх раціональними альтернативами. Психологічним механізмом виступає розвиток безумовного самоприйняття. Мадіган зі співавторами (2023) встановили, що RET продемонструвала найбільші розміри ефекту серед усіх методів; водночас Керн та ін. (2024) зауважують, що конфронтаційний характер RET може бути надмірним для осіб із вираженим вигоранням. Слід зазначити, що RET не фігурує в Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю як самостійна позиція, проте її ефективність підтверджена міжнародними мета-аналізами, а елементи раціональної терапії інтегровані в когнітивно-поведінкові методи, наявні в переліку (Наказ МОЗ України, 2023; Madigan та ін., 2023). Рекомендований груповий формат тривалістю 2–10 тижнів.

Діалектично-поведінкова терапія (DBT) М. Лайнен інтегрує КПТ-техніки з діалектичною філософією та майндфулнес-практиками. У профілактиці вигорання DBT розвиває навички толерантності до дистресу, емоційної регуляції та міжособистісної ефективності. Механізмом впливу є підтримання балансу між прийняттям і зміною. Діалектично-поведінкова терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних, тривожних розладах,

реакціях на стрес та емоційно нестабільних розладах особистості (Наказ МОЗ України, 2023). Навички DBT (особливо модуль «стресостійкість») корисні фахівцям, які працюють у критичних умовах.

Психодинамічна психотерапія спирається на теорію несвідомого та вивчає роль внутрішніх конфліктів і захисних механізмів. У профілактиці вигорання цей метод дозволяє фахівцеві усвідомити несвідомі мотиви професійної діяльності, зокрема патерни самопожертви та ідеалізації професійної ролі. Психологічним механізмом є опрацювання захисних механізмів і зміна структури особистості, що забезпечує тривалий ефект. Психодинамічний підхід (психоаналітична терапія, зокрема трансфер-фокусована психотерапія) включений до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023). Штайнерт та ін. (2017) підтвердили, що психодинамічна терапія є не менш результативною, ніж інші емпірично обґрунтовані методи.

Схема-терапія поєднує КПТ, психодинамічний та досвідний підходи, зосереджуючись на ранніх дезадаптивних схемах. У попередженні вигорання схема-терапія дає змогу виявити та модифікувати схеми перфекціонізму, самопожертви й надмірної відповідальності. Механізмом впливу є зміна режимів функціонування, зокрема послаблення «Вимогливого батька» та зміцнення «Здорового дорослого». Схема-терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних, тривожних розладах і розладах зрілої особистості (Наказ МОЗ України, 2023). Метод показаний фахівцям із хронічною самокритикою.

Клієнт-центрована терапія К. Роджерса побудована на безумовному позитивному прийнятті, емпатії та конгруентності. У попередженні вигорання цей метод сприяє розвитку самоприйняття та послабленню умовної цінності, яка нерідко стає джерелом хронічного перенапруження. Механізмом впливу є відновлення організмічної оцінки власних потреб,

що дає змогу своєчасно помічати сигнали втоми. Клієнт-центрована терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних, тривожних і соматоформних розладах, що важливо й у роботі з передумовами вигорання (Наказ МОЗ України, 2023). Хоча структурованих протоколів застосування методу саме для профілактики вигорання немає, його філософія створює основу для формування самоспівчуття — значущого захисного чинника.

Мотиваційна терапія (мотиваційне інтерв'ювання) є клієнт-центрованим, директивним методом для посилення мотивації до змін. У попередженні вигорання цей метод допомагає фахівцям на стадії заперечення усвідомити необхідність змін. Механізмом впливу є робота з опором через емпатію та підтримку автономії. Мотиваційна терапія (зокрема мотиваційне інтерв'ю) внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних і тривожних розладах (Наказ МОЗ України, 2023). Метод доречний на ранніх стадіях вигорання, коли фахівець ще не усвідомлює серйозності проблеми.

Логотерапія В. Франкла виходить із тези, що прагнення до сенсу є провідною мотиваційною силою людини. У профілактиці вигорання логотерапія уможливлює відновлення сенсу професійної діяльності, який нерідко втрачається під час тривалого стресу. Психологічним механізмом є опрацювання екзистенційного вакууму та переосмислення професійних труднощів як смислотвірних викликів. Логотерапія разом з екзистенційною терапією об'єднані в Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю і рекомендуються при депресивних, тривожних розладах і реакціях на тяжкий стрес (Наказ МОЗ України, 2023). Для педагогів і соціальних працівників, які часто втрачають віру в значущість своєї праці, логотерапевтичні техніки є вагомим профілактичним ресурсом.

Екзистенційна терапія зосереджується на фундаментальних данностях людського буття: смерті, свободі, ізоляції та безсенсовності. У попередженні вигорання вона допомагає фахівцеві усвідомити особисту відповідальність за вибір професійного шляху й прийняти межі власних можливостей. Механізмом впливу є зниження екзистенційної тривоги, яка часто лежить в основі хронічного перенапруження. У Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю логотерапія та екзистенційна терапія визнані такими, що мають доведену дієвість (Наказ МОЗ України, 2023). Екзистенційний підхід найдоречніший для психологів та військових психологів.

Емоційно-фокусована терапія (EFT) розглядає емоції як центральний складник змін. У попередженні вигорання EFT допомагає фахівцям розвинути емоційну компетентність — здатність усвідомлювати, приймати та трансформувати власні емоційні стани. Механізмом впливу є трансформація маладаптивних емоційних схем через новий емоційний досвід. EFT навчає сприймати емоції як сигнали порушення балансу. Емоційно-фокусована терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних і тривожних розладах, а також при посттравматичному стресовому розладі (Наказ МОЗ України, 2023). Метод особливо доречний для фахівців з обмеженою емоційною обізнаністю.

Терапія, базована на менталізації (MBT), зосереджується на здатності розуміти психічні стани як основу емоційної регуляції. У профілактиці вигорання MBT допомагає фахівцям зберігати рефлексивну позицію в напружених ситуаціях, не зливаючись емоційно з клієнтом. Механізмом впливу є підвищення здатності рефлексувати власні емоційні стани, що знижує ризик непорозумінь у професійній комунікації. Терапія, базована на менталізації, внесена до Переліку методів психотерапії з

доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023). Метод показаний фахівцям із труднощами емоційної регуляції.

Інтерперсональна терапія (IPT) орієнтована на міжособистісні проблеми: рольові конфлікти, життєві переходи, горе та міжособистісні дефіцити. У профілактиці вигорання IPT сприяє поліпшенню комунікації з колегами, розв'язанню рольових конфліктів і зменшенню соціальної ізоляції. Механізмом впливу є зв'язок між міжособистісною ефективністю та емоційним благополуччям. IPT опрацьовує рольові переходи (наприклад, перехід від практичної до адміністративної діяльності), які є потужним стресогенним чинником. Інтерперсональна терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних розладах і розладах настрою (Наказ МОЗ України, 2023).

EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) базується на моделі адаптивної переробки інформації. У профілактиці вигорання EMDR є особливо цінним для фахівців, що зазнають вторинної травматизації. Механізмом впливу є десенсибілізація травматичних спогадів і реконсолідація пам'яті, що послаблює інтрузивні симптоми та гіперзбудження. У Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю EMDR віднесена до методів із доведеною дієвістю, зокрема при реакціях на тяжкий стрес та розладах адаптації, тривожних і депресивних розладах (Наказ МОЗ України, 2023). Для військових психологів і фахівців екстрених служб EMDR може бути методом вибору.

Протокол реконсолідації травматичної пам'яті є нейронауково обґрунтованим підходом, що спирається на дослідження механізмів консолідації слідів пам'яті. У попередженні вигорання цей підхід дає змогу перервати цикл повторного переживання травматичних подій, характерний для вторинної травматизації. Механізмом впливу є реактивація, дестабілізація та оновлення травматичних спогадів у безпечному

терапевтичному контексті. Протокол реконсолідації травматичної пам’яті внесений до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендований при реакціях на тяжкий стрес і розладах адаптації (Наказ МОЗ України, 2023). Метод особливо актуальний для українських фахівців, що працюють в умовах війни.

Символдрама (кататимно-імагінативна психотерапія Лойнера) використовує символічні образи для доступу до несвідомого. У попередженні вигорання символдрама дає змогу відновити внутрішні ресурси через роботу з ресурсними образами (луг, гора, дім). Механізмом впливу є інтеграція несвідомих конфліктів та активізація символічної сфери психіки. Символдрама / кататимно-імагінативна психотерапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023). Метод доречний для фахівців із переважанням раціонального копінгу.

Арт-терапія використовує візуальні мистецтва для вираження та переробки емоційних станів. У попередженні вигорання арт-терапія пропонує невербальні канали вираження емоцій, що особливо цінно для фахівців, які втратили словесний контакт із власними почуттями. Механізмом впливу є зниження психоемоційної напруги через творчу експресію. Арт-терапія (зокрема музична терапія) внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована, зокрема, при депресивних і тривожних розладах та реакціях на тяжкий стрес (Наказ МОЗ України, 2023). Вітчизняні студії підтверджують ефективність арт-терапії у профілактиці емоційного вигорання викладачів в умовах війни (Дацун & Демченко, 2023). Малювання, ліплення та колажування можна застосовувати в груповій та індивідуальній профілактичній роботі. До профілактичних арт-методів належить і фотоарттерапія, ефективність якої показано для вразливих груп населення (Посвістак & Шепелла, 2025).

Дотичним до арт-терапії є метод фототерапії, що передбачає використання фотографій та процесу фотографування для роботи з емоційними станами особистості. У науковому дискурсі фототерапія розглядається як перспективний ресурс профілактики емоційного вигорання, оскільки поєднує візуальну експресію з рефлексією особистого досвіду (Посвістак, Паламарчук, Шепелла, 2024). Емпіричні дані засвідчують ефективність фотоарттерапії у профілактиці емоційного вигорання в сім'ях внутрішньо переміщених осіб, для яких характерне накопичення психотравмівного досвіду внаслідок війни (Посвістак, Шепелла, 2025).

Танцювально-рухова терапія поєднує тіло й психіку через рух. У попередженні вигорання цей метод дає змогу зняти тілесну напругу — фізіологічний маркер хронічного стресу — та відновити психосоматичний баланс. Механізмом впливу є вираження емоцій через рух, що активізує природні механізми саморегуляції. Танцювально-рухова терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних і тривожних розладах (Наказ МОЗ України, 2023). Групові заняття можуть стати ефективним доповненням до вербальних методів.

Психодрама є методом рольової гри для дослідження внутрішніх конфліктів. У попередженні вигорання психодрама дає змогу відреагувати професійний стрес через рольову гру, отримати зворотний зв'язок від групи та інтегрувати різні аспекти професійного досвіду. Механізмом впливу є катарсис та інсайт через проживання різних ролей. Психодраматична терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних, тривожних розладах і реакціях на тяжкий стрес (Наказ МОЗ України, 2023). Психодрама застосовується в супервізійних та Балінт-групах.

Гештальт-терапія зосереджується на принципі «тут і тепер» і циклі контакту. У попередженні вигорання гештальт-терапія допомагає виявити патерни уникання та злиття в професійних стосунках, відновити здатність завершувати гештальти та збалансувати «треба» й «хочу». Механізмом впливу є підвищення усвідомлення власних потреб і меж. Гештальт-терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних і тривожних розладах (Наказ МОЗ України, 2023). Метод доречний для фахівців, які «не вміють казати ні».

Наративна терапія розглядає проблеми як окремі від особистості (екстерналізація). У попередженні вигорання наративна терапія дає змогу екстерналізувати професійний стрес, переглянути домінуючі наративи про «ідеального працівника» та відновити відчуття агентності. Механізмом впливу є деконструкція проблемно-насичених історій та створення альтернативних наративів сили. Наративна терапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023).

Транзакційний аналіз (ТА) пропонує модель его-станів (Дитина, Батько, Дорослий) та аналіз сценаріїв. У попередженні вигорання ТА дає змогу виявити сценарні драйвери: «Будь досконалим», «Поспішай», «Тіш інших», «Будь сильним», «Намагайся». Механізмом впливу є зміна его-станів через зміцнення Дорослого та звільнення Вільної Дитини. Транзакційний аналіз внесений до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023). Робота з драйверами дає змогу знизити внутрішній тиск, що веде до виснаження.

Системна сімейна психотерапія розглядає проблеми в контексті систем і циркулярної причинності. У попередженні вигорання системний підхід дозволяє працювати з дисфункціональними комунікативними паттернами в професійних системах і розвивати диференціацію «Я».

Механізмом впливу є зниження емоційного злиття з професійною системою. Системна сімейна психотерапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю та рекомендована при депресивних і тривожних розладах (Наказ МОЗ України, 2023). Метод доречний для фахівців у висококонфліктних організаційних середовищах.

Нейролінгвістичне програмування (НЛП) пропонує техніки рефреймінгу, якоріння та роботи із субмодальностями. У попередженні вигорання ці техніки можна застосовувати для рефреймінгу професійних стресорів та якоріння ресурсних станів. У Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю нейролінгвістична психотерапія (зокрема Еріксонівська гіпнотерапія та методи, базовані на навіюванні й гіпнозі) віднесена до методів із доведеною дієвістю при тривожних розладах та дистимії (Наказ МОЗ України, 2023). Водночас слід наголосити, що класичне НЛП як самостійний психотерапевтичний метод має суперечливу доказову базу, тому його використання доцільне передусім як додаткових технік у межах інтегративних програм.

Особливої уваги в контексті попередження вигорання заслуговує позитивна психотерапія Носсрата Пезешкіана — інтегративний, психодинамічний, транскультуральний метод, офіційно визнаний Європейською асоціацією психотерапії у 1996 році. Метод спирається на три принципи: принцип надії (позитивна інтерпретація симптомів як сигналів дисбалансу), принцип балансу (балансна модель чотирьох сфер життєвої енергії) та принцип консультування (навчання самодопомозі) (Peseschkian, 1987; Peseschkian, Remmers, 2013). Позитивна психотерапія внесена до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю (Наказ МОЗ України, 2023).

Центральним інструментом методу є балансна модель («діамант»), яка виокремлює чотири сфери життєвої енергії: тіло/відчуття (фізичне здоров’я, сон, харчування, релаксація), діяльність/досягнення (робота,

кар’єра, фінанси), контакти/відносини (партнер, сім’я, друзі, колеги) та фантазії/майбутнє (сенс життя, духовність, плани, мрії). Здоров’я та резилієнтність забезпечуються динамічним балансом цих сфер. Емпіричні дослідження із застосуванням Вісбаденського опитувальника (WIPPF) показали, що у 70% педагогів із симптомами вигорання домінувала сфера діяльності при недооцінці сфер тіла та фантазій (Мельничук, 2021). Кореляційним аналізом Спірмена підтверджено значущі зв’язки між дисбалансом життєвої енергії та всіма компонентами вигорання (Melnychuk, Komar, Onyshchuk, 2023).

Концепція актуальних здібностей розмежовує первинні (любов, прийняття, терпіння, надія, довіра, віра) та вторинні (акуратність, охайність, пунктуальність, ввічливість, старанність, справедливість, обов’язковість) здібності. Дослідження на вибірці 134 фахівців соціономічного профілю виявило, що високий рівень емоційного виснаження корелює з надмірним розвитком вторинних здібностей (старанність — 80%, обов’язковість — 90%) при зниженні первинних (довіра — 50%, надія — 60%) (Melnychuk, Komar, Onyshchuk, 2023). Це дає підстави розглядати профілактику вигорання як гармонізацію актуальних здібностей.

Чотири моделі для наслідування («Я», «Ти», «Ми», «Пра-Ми») розкривають первинні причини виникнення вигорання — фіксовані ідеї, засвоєні в ранньому дитинстві (Мельничук, 2021; 2022). Перевагою позитивної психотерапії є те, що вона поєднує психодинамічний аналіз із ресурсно-орієнтованими техніками та навчає самодопомозі, що є критичним для тривалої профілактики. Позитивна психотерапія може застосовуватися для всіх категорій фахівців соціономічного профілю: для педагогів — робота з балансом діяльності та відпочинку, для медиків — транскультуральний підхід до почуття провини, для психологів — профілактика вторинної травматизації, для соціальних працівників —

робота з моделями «рятівництва», для військових психологів — збереження психічного здоров'я в умовах хронічного стресу (Босько, 2023).

Показовим прикладом практичної реалізації ресурсно-орієнтованого підходу до профілактики вигорання у фахівців соціономічного профілю є протокол рандомізованого контрольованого дослідження С. Онер зі співавторами (2024), в якому восьмитижнева програма розвитку життєстійкості на засадах позитивної психотерапії апробовується серед медичних сестер. Програма побудована на трьох базових принципах позитивної психотерапії - надії, консультування (п'ятиетапна модель) та балансу - і послідовно реалізує етапи спостереження-дистанціювання, інвентаризації, ситуативного заохочення, вербалізації та розширення цілей у кожній із восьми сесій. Такий підхід підтверджує міжнародну релевантність використання методу позитивної психотерапії Н. Пезешкіана для розробки програм профілактики вигорання саме серед фахівців професій типу «людина - людина» (Öner et al., 2024).

Здійснений аналіз психотерапевтичних методів засвідчує, що кожен із них вносить специфічний вклад у попередження вигорання. КПТ пропонує структуровану роботу з дисфункціональними переконаннями, MBSR — розвиток усвідомленості, ACT — зміцнення психологічної гнучкості, RET — трансформацію ірраціональних вимог, а позитивна психотерапія — універсальний інструментарій балансної моделі та актуальних здібностей. Методи другої групи (психодинамічна терапія, DBT, EMDR, схема-терапія, EFT, IPT, MBT, логотерапія, екзистенційна терапія) можуть застосовуватися залежно від специфіки проблеми. Методи третьої групи (арт-терапія, психодрама, символдрама, гештальт-терапія та інші) можуть використовуватися як допоміжні в груповій профілактичній роботі.

Найперспективнішим видається розроблення інтегративних програм попередження вигорання, які поєднували б когнітивно-поведінкові техніки, практики усвідомленості та позитивну психотерапію для діагностики й корекції дисбалансу життєвої енергії. Підґрунтям для такої інтеграції є нормативне визнання методів: більшість розглянутих підходів внесено до Переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю, затвердженого наказом МОЗ України від 13.12.2023 № 2118 (Наказ МОЗ України, 2023). Саме позитивна психотерапія Н. Пезешкіана може слугувати методологічною основою такої інтеграції, оскільки вона містить інтегративний каркас, що уможливлює поєднання технік різних напрямів у межах єдиної концепції балансу (Peseschkian, 1987; Melnychuk, Komar, Onyshchuk, 2023). Позитивна психотерапія Н. Пезешкіана посідає особливе місце в попередженні вигорання завдяки своїй інтегративній природі, наявності валідного діагностичного інструментарію (WIPPF) та емпіричним підтвердженням ефективності балансної моделі й концепції актуальних здібностей у профілактиці вигорання (Мельничук, 2021; 2022; Melnychuk, Komar, Onyshchuk, 2023).

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі охоплюють: проведення рандомізованих контрольованих досліджень для методів із недостатньою доказовою базою; розроблення диференційованих профілактичних програм для різних категорій фахівців соціономічного профілю; вивчення ефективності онлайн-форматів психотерапевтичних інтервенцій; аналіз транскультуральних аспектів профілактики вигорання в умовах війни та післявоєнного відновлення; створення інтегративних програм, що поєднують техніки різних методів на методологічній основі позитивної психотерапії (Melnychuk, Komar, Onyshchuk, 2023). Метааналіз стратегій регуляції емоцій засвідчив їхній стійкий позитивний вплив на добробут учителів (Wang et al., 2025), що узгоджується з ресурсною логікою позитивної психотерапії.

Профілактика синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю є комплексним процесом, що охоплює індивідуальні, професійні, сімейні, суспільні й державні рівні впливу. Її ефективність забезпечується поєднанням психопрофілактичних, психогігієнічних, супервізійних і психотерапевтичних заходів, спрямованих на розвиток стресостійкості, емоційної компетентності та культури самодопомоги. Такий підхід дозволяє не лише знизити ризики професійного виснаження, а й підтримати стабільність, ефективність і гуманістичну спрямованість діяльності фахівців соціономічної сфери.

Отже, результати теоретичного аналізу дають підстави визначити розвиток стресостійкості, збалансованість життєвих сфер, актуалізацію особистісних ресурсів і професійну підтримку важливими орієнтирами профілактичної роботи. Це створює теоретико-методологічне підґрунтя для подальшого обґрунтування та емпіричної перевірки програми профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

1. 4 Позитивна психотерапія як ресурс-орієнтований та психодинамічний метод і її засоби надання допомоги

Синдром вигорання розглядають у межах різних психотерапевтичних підходів, зокрема когнітивно-поведінкової терапії, психоаналізу, інтерперсональної психотерапії тощо. Найбільше досліджень проведено з використанням когнітивно-поведінкової терапії, у якій науковці зосереджуються на зміні поведінкових звичок та негативних думок, що спричиняють вигорання. Цей підхід допомагає клієнтам встановлювати реалістичні цілі та досягати їх.

Методи, засновані на психодинамічній терапії (зокрема психоаналіз і позитивна психотерапія), дають змогу дослідити підсвідомі аспекти особистості спеціалістів і визначити фактори, що призводять до вигорання (Santoft та ін., 2019; Bagheri та ін., 2019; Rubene, Miksons, 2021).

Синдром вигорання — складне явище, яке потребує постійного вдосконалення методів дослідження та профілактики. Позитивна психотерапія має широкий арсенал теоретичних концепцій і практичних інструментів, які можуть застосовуватися для дослідження проявів вигорання, його профілактики та корекції. До таких засобів належать три техніки позитум-підходу — позитивна реінтерпретація, транскультурний підхід і метафора, концепція первинних та вторинних актуальних здібностей, балансна модель, модель для наслідування, п’ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги, а також Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) (Мельничук & Комар, 2021). Фундаментальні засади та сучасний розвиток методу системно викладено в новітніх виданнях (Бьюссманн & Реммерс, 2025; Тищенко, 2025). Систематизований виклад теоретичних засад і практичних технік позитивної психотерапії представлено в навчальному посібнику І. Гордієнко-Митрофанової та Д. Гоголь (2022),

який слугує методичним підґрунтям для розвитку усвідомленої стресостійкості засобами позитивної психотерапії.

Як зазначає Л. Карамушка (2023), метод позитивної психотерапії сьогодні активно використовується на теренах зарубіжної та вітчизняної практики у вирішенні різних проблемних питань: виховання дітей, спілкування у сімейних парах, професійній практиці, різних сферах життєдіяльності людей – медицині, освіті, армії, сімейному консультуванні, транспорті, поліції тощо.

Позитивна психотерапія належить до сучасних гуманістичних напрямів психотерапевтичної допомоги та з 1996 року має офіційне визнання Європейської асоціації психотерапії (EAP). Назва методу пов’язана з латинським терміном positum, який передає значення того, що є наявним, фактичним, реальним і даним у дійсності. Важливо зазначити, що позитивна психотерапія не є аналогом позитивної психології М. Селігмана – це два окремі напрями, кожен із яких має власні концепції та методики (Kulka, 2006; Dobiała & Winkler, 2016; Гордієнко-Митрофанова, Гоголь, 2022).

Кандидат психологічних наук, психотерапевт, включений до національних і міжнародних реєстрів (УСП, EAP, WAPP), тренер-супервізор В. Карікаш у своїй роботі «Порівняльний аналіз позитивної психотерапії Н. Пезешкіана та позитивної психології М. Селігмана» розглядає ключові концепції обох напрямів (таблиця 1.5).

Таблиця 1.5

Порівняльний аналіз позитивної психотерапії та позитивної психології

Порівняльний аналіз	
Позитивна психотерапія	Позитивна психологія
Засновники	
Носрат Пезешкіан	Мартін Селігман
Заснована в 1968 році.	З'явилася як науковий підхід в кінці 1990х.
Спрямована/вивчає	
Позитивна психотерапія (Н. Пезешкіан) – це ресурсно-орієнтована та крос-культурна форма психодинамічної психотерапії європейських традицій, що інтегрує гуманістичні та когнітивно-поведінкові підходи.	Позитивна психологія (М. Селігман) вивчає виключно позитивні аспекти: суб'єктивне відчуття щастя (емоції радості, задоволення життям, відчуття близькості, конструктивне мислення щодо себе та майбутнього); вищі людські якості (мудрість, любов, духовність тощо); позитивні соціальні інститути.
Принципи	
1. Надії. 2. Балансу. 3. Самодопомоги.	1. Позитивних емоцій. 2. Індивідуальних позитивних рис характеру. 3. Позитивних установок.
Визнана	
Визнана як самостійний метод сучасної наукової психотерапії Європейською асоціацією психотерапії (EAP, 1996) та Всесвітньою радою психотерапії (WCP, 2008). Н. Пезешкіан отримав Головну медичну премію Німеччини Richard-Martin-Preis за гарантію якості (1997). Був номінований на Нобелівську премію в галузі медицини та фізіології (2009).	Визнана Американською психологічною асоціацією (APA).
Спільні риси	
Обидва напрями змінюють традиційну парадигму психології та психотерапії, переходячи від концепції хвороби до концепції здоров'я.	
Основний об'єкт дослідження – потенціал людини: У позитивній психотерапії: базові та актуальні здібності (Н. Пезешкіан). У позитивній психології: чесноти та гідності особистості (М. Селігман).	
Представники обох напрямів проводять психофізіологічні дослідження взаємозв'язку активностей правої і лівої півкуль мозку.	
Важливе місце займає вивчення соціальних інститутів. Н. Пезешкіан зазначав, що традиційна психотерапія тривалий час зосереджувалася на розвитку особистості, ігноруючи якісні характеристики партнерських, сімейних і соціальних відносин. Позитивна психотерапія досліджує етапи взаємодії, форми партнерських відносин, моделі наслідування (Я, Ти, Ми, Пра-ми).	
У позитивній психології та позитивній психотерапії сенс життя, віра та духовність розглядаються як ключові чинники психологічного благополуччя особистості.	

Методологічна база позитивної психотерапії має наукове підґрунтя та підтверджена статистичними дослідженнями (Peseschkian & Tritt, 1998; Tritt et al., 1998; Бьюссманн & Реммерс 2025). В Україні цей підхід включено до переліку методів із доведеною ефективністю (Наказ Міністерства охорони здоров'я України, 2024), що свідчить про його значущість як у вітчизняній, так і в міжнародній науково-практичній спільноті.

Р. Цєсєльський (2026), аналізуючи місце позитивної психотерапії серед інтегративних підходів у психотерапії, наголошує, що вона поєднує гуманістичну та психодинамічну теорії, водночас маючи власну унікальну мову опису психічних феноменів. На відміну від суто асимілятивної інтеграції, позитивна психотерапія сформувала специфічний теоретичний апарат, який включає: теорію актуальних здібностей і мікротравм, теорію психодинамічних конфліктів, структурні моделі терапевтичного процесу та стосунків (п'ять етапів консультування, три стадії взаємодії), стратегічне планування терапії та культурну сенситивність. Це дає підстави розглядати позитивну психотерапію як метод із власною теоретичною ідентичністю, який водночас зберігає гнучкість щодо асиміляції корисних концепцій і технік інших психотерапевтичних шкіл (Ciesielski, 2026).

Позитивна психотерапія поєднує психодинамічну, гуманістичну та транскультуральну спрямованість і характеризується широким комплексом психотехнічних засобів, що дають змогу досліджувати та гармонізувати як внутрішньоособистісні процеси, так і міжособистісні взаємини (Карікаш та ін., 2009). Застосування інструментів цього методу у вивченні та профілактиці синдрому вигорання створює додаткові можливості для підтримання психічного здоров'я фахівців в умовах сучасних викликів.

Для більш повного розкриття філософських засад позитум-підходу Н. Ханецька (2015) виокремлює дев’ять основних положень позитивної психотерапії:

Визнання позитивних аспектів кожної хвороби. Позитивна психотерапія розглядає не лише негативні наслідки захворювання, а й його приховані смисли та функції. Аналізується значення симптому для людини та її соціального середовища, зокрема: Яку роль відіграє синдром вигорання? Які його потенційні переваги? Які функції він виконує? Що означає для мене наявність симптомів вигорання?

Теорія мікротравм. Вона враховує не лише сам зміст конфлікту, а й його розвиток, вплив на особистість та динаміку психологічних змін.

Транскультурне мислення як основа підходу. Позитивна психотерапія інтегрує різні культурні, сімейні та індивідуальні аспекти, підкреслюючи єдність у різноманітті.

Використання концепцій, міфології та східних притч. Притчі цілеспрямовано включаються в терапевтичний процес, допомагаючи знизити внутрішній опір і сприяючи самодопомозі, що посилює ефективність психотерапевтичних методів.

Унікальність кожної людини. Підхід до лікування враховує індивідуальні потреби пацієнта, орієнтуючись на його особистісні особливості.

Залучення соціальних і сімейних чинників. У терапевтичний процес інтегруються не лише особистісні аспекти, а й соціальні взаємодії, зокрема роль сім’ї у розвитку та подоланні труднощів.

Доступність понять позитивної психотерапії. Вона пропонує просту та зрозумілу концепцію, яка долає мовні та культурні бар’єри, забезпечуючи рівний доступ до психотерапевтичної допомоги.

Універсальність застосування. Позитивна психотерапія охоплює всі рівні роботи з людиною – від профілактики до лікування та реабілітації,

що дозволяє ефективно працювати з різними розладами та захворюваннями.

Метатеоретичний та метапрактичний підхід. Позитивна психотерапія формує загальну концептуальну основу, в якій різні психотерапевтичні методи можуть гармонійно поєднуватися та взаємодоповнювати один одного.

Методологічне підтвердження здатності позитивної психотерапії до інтеграції із сучасними напрямами психотерапевтичної допомоги надають Б. Дем'яненко та І. Унінець (2024). Автори зіставляють балансну модель і модель наслідування Н. Пезешкіана з моделями психологічного здоров'я та психопатології когнітивно-поведінкової терапії третьої хвилі (зокрема моделлю психологічної гнучкості С. Хейза), терапії внутрішніх сімейних систем Р. Шварца та схема-терапії Дж. Янга, а також простежують кореляцію показників Вісбаденського опитувальника з порушеннями копінг-реакцій у клієнтів з емоційно-поведінковими розладами. Це підтверджує теоретичну сумісність методу позитивної психотерапії з іншими доказовими підходами та розширює методологічну базу для розробки комплексних програм профілактики й корекції емоційного вигорання (Demyanenko & Uninets, 2024).

Як підсумок, позитивна психотерапія забезпечує комплексний та транскультурний погляд на феномен вигорання, допомагаючи знаходити ресурси для його запобігання та подолання (Мельничук, 2021).

Позитивна психотерапія концептуально базується на трьох основних принципах, які визначають її підхід до розуміння та вирішення психологічних проблем:

Принцип надії. В основі цього принципу лежить ідея, що кожна людина має внутрішній потенціал і здатність змінювати своє життя на краще. Концептуально позитивна психотерапія фокусується не лише на виявленні та аналізі конфлікту, а й на пошуку особистісних ресурсів, що

проявляються у вигляді симптомів або внутрішніх суперечностей. Такий підхід сприяє усвідомленню власних здібностей і прийняттю відповідальності за особистісний розвиток.

У позитивній психотерапії виділяють три основні принципи, одним із яких є принцип балансу. Відповідно до нього, труднощі та конфлікти, що виникають у житті, зумовлені порушенням рівноваги між різними життєвими сферами. Дисбаланс у розподілі енергії може спричиняти розвиток синдрому вигорання. Відновлення гармонії через усвідомлене використання власних актуальних здібностей допомагає запобігти емоційному та професійному вигоранню, особливо серед представників соціономічних професій (Мельничук, 2019, с. 67).

Принцип балансу та гармонізації. Згідно з концепцією позитивної психотерапії, причиною багатьох життєвих труднощів є порушення балансу між різними аспектами існування людини. Якщо людина реагує на проблеми неадекватно (застосовуючи невідповідні здібності або ідентичності), ситуація лише погіршується. Натомість гармонійна реакція допомагає відновити рівновагу та покращити обставини.

Модель балансу чотирьох сфер життя передбачає, що людина живе та розвивається у чотирьох ключових вимірах:

- Тіло (фізичне здоров’я та тілесні потреби)
- Діяльність (робота, навчання, творчість).
- Контакти (сім’я, друзі, соціальні зв’язки).
- Фантазії (мрії, духовні та культурні цінності).

Концептуально позитивна психотерапія стверджує, що дисбаланс (дефіцит чи гіперкомпенсація) в одній із цих сфер може призводити до конфліктів, стресу та навіть психосоматичних розладів.

Н. Пезешкіан виокремлює чотири базові сфери життєдіяльності особистості: тіло, діяльність, контакти та фантазії.

Сфера тіла (відчуття) охоплює фізичний стан спеціаліста соціономічного профілю, його активність, самопочуття, зовнішній вигляд та загальний рівень здоров'я.

Сфера діяльності (досягнення) включає освітню траєкторію, професійну реалізацію, кар'єру та матеріальне благополуччя.

Сфера контактів (традиції) визначає здатність людини підтримувати взаємини із собою, партнером, друзями та колегами.

Сфера фантазій (інтуїція, майбутнє, сенс) пов'язана з мріями, натхненням, творчістю, плануванням та релігійними переконаннями (Карікаш та ін., 2013).

Збалансованість усіх сфер визначає якість життя фахівців соціономічного профілю. Оптимальне співвідношення сфер становить приблизно 25% кожна (Большакова, Гордієнко-Митрофанова, 2017, с.204). Перекіс у бік однієї сфери та дефіцит в іншій може негативно позначитися на загальному стані людини, спричиняючи втому, апатію, втрату мотивації або навіть захворювання, що є спробою організму відновити баланс.

Фахівці соціономічного профілю особливо вразливі до синдрому вигорання через постійний стрес та перенавантаження на роботі. Найчастіше це відбувається, коли домінує сфера діяльності або фантазій, що згодом призводить до емоційного виснаження.

Балансна модель розглядається як універсальний інструмент позитивної психотерапії, придатний для роботи з різними категоріями клієнтів і широким спектром запитів, у тому числі із проявами синдрому вигорання (Большакова & Гордієнко-Митрофанова, 2017). У науковій літературі для її позначення також використовують назви «чотири сфери активності людини», «чотири напрямки здібності знати» та «чотири сфери переробки конфліктів».

Подальший розвиток балансної моделі в контексті формування усвідомленої стресостійкості представлено в роботах І. Гордиенко-

Митрофанової та Д. Гоголь, які інтегрують психотерапевтичні практики позитивної психотерапії для розвитку стресостійкості особистості (Гордиенко-Митрофанова, Гоголь, 2022).

На основі попередніх досліджень можна виокремити ключові прояви вигорання у різних сферах життя (Мельничук, 2021):

Сфера тіла: нехтування особистою гігієною, відмова від фізичної активності, зниження або повна втрата задоволення від інтимного життя, розвиток психосоматичних захворювань, порушення сну (безсоння або надмірна сонливість), постійне відчуття втоми, проблеми з апетитом (переїдання або його відсутність).

Сфера діяльності: байдужість або, навпаки, надмірна відповідальність у професійній діяльності, швидке виснаження під час виконання завдань, робота виконується формально, без ентузіазму, відсутність бажання навчатися чи розвиватися.

Сфера контактів: схильність до соціальної ізоляції або, навпаки, надмірна комунікація (обидві крайнощі можуть свідчити про вигорання), часті конфлікти з оточенням.

Сфера сенсів, фантазій, інтуїції: втрата віри у майбутнє, відсутність особистісних або життєвих цінностей, відчуття внутрішньої порожнечі, небажання експериментувати та розвивати креативність.

Отже, позитивна психотерапія є потужним методом у сфері дослідження та профілактики вигорання. Вона пропонує багатовимірний підхід, що поєднує особистісний аналіз, роботу з внутрішніми конфліктами та формування навичок самодопомоги, що робить її ефективним інструментом для підтримки психологічного благополуччя фахівців. Ефективність терапевтичного застосування позитивної психотерапії підтверджують і зарубіжні емпіричні дослідження.

Психологічні механізми профілактичного впливу засобів позитивної психотерапії можна розглядати як взаємопов’язану послідовність змін. По-

перше, аналіз балансної моделі допомагає виявити надмірну концентрацію часу та енергії у сфері діяльності й дефіцит відновлення у сферах тіла, контактів і сенсів/майбутнього; подальше усвідомлене перерозподілення ресурсів створює умови для зменшення хронічного перенапруження. По-друге, дослідження первинних і вторинних актуальних здібностей допомагає усвідомити конфлікт між професійними вимогами (зокрема досягненнями, старанністю, відповідальністю) та потребами в контакті, прийнятті й турботі про себе; розвиток гнучкості у використанні цих здібностей підтримує більш адаптивні способи реагування. По-третє, позитивна реінтерпретація, саморефлексія, опрацювання конфліктів і засвоєння навичок самодопомоги спрямовані на посилення емоційної саморегуляції, конструктивних копінг-стратегій та стресостійкості. Отже, передбачуваний профілактичний ефект опосередковується відновленням балансу життєдіяльності, актуалізацією ресурсів і зміною способів реагування на професійний стрес. Це теоретичне пояснення механізмів, а не твердження про експериментально доведену причинність кожної ланки.

Емпіричне підтвердження практичної значущості моделі балансу для профілактики вигорання отримано в дослідженні А. Айпай та А. Кари (2026), яке методом структурного моделювання рівнянь показало, що психологічне благополуччя та життєстійкість повністю опосередковують зв’язок між збалансованістю життя (за моделлю Н. Пезешкіана) та задоволеністю життям. Іншими словами, гармонійний розподіл енергії між сферами тіла, діяльності, контактів і сенсу/майбутнього сприяє формуванню психологічного благополуччя й життєстійкості особистості, які, своєю чергою, забезпечують вищий рівень задоволеності життям. Ці результати підтверджують теоретичне припущення про те, що дисбаланс життєвої енергії є не лише чинником ризику вигорання, а й перешкодою для формування стійких протективних ресурсів особистості (Аурау & Kara, 2026).

Принцип консультування та самодопомоги. Основна ідея цього принципу полягає у формуванні в людини навичок самостійного аналізу та вирішення життєвих труднощів. Його суть відображає східна мудрість: «Дати голодному рибу – нагодувати його на день, навчити ловити рибу – забезпечити їжею на все життя».

Завдання позитивної психотерапії – не лише допомогти людині впоратися з поточною проблемою, а й навчити її розуміти власні труднощі та бути готовою до них як до природної частини життя (Peseschkian, 2016, с. 12).

Позитивна психотерапія є ресурсоорієнтованим і короткотривалим методом, спрямованим на формування навичок самодопомоги, завдяки яким особистість зможе самостійно надавати собі підтримку у складних стресових ситуаціях. Більш того, вона дозволяє знаходити в цих обставинах ресурс і можливості для вдосконалення власного потенціалу та розвитку здібностей (Карікаш та ін., 2013, с. 159; Пеньковська, Шептицький, 2014, Сіренко, 2018).

Ключовими факторами особистісного розвитку є актуальні здібності. Вони базуються на природних якостях людини та формуються під впливом виховання. Згодом ці здібності можуть або розвиватися, або, навпаки, зазнавати гальмування. Вони можуть як сприяти емоційному вигоранню, так і запобігати йому (Карікаш та ін., с.30).

У позитивній психотерапії виділяють дві основні здібності: пізнання (знати) та любов (відчувати).

Здатність до пізнання сприяє формуванню вторинних актуальних здібностей, таких як акуратність, пунктуальність, бережливість, стриманість, чесність, справедливість, відповідальність, цілеспрямованість, надійність та обов’язковість.

Здатність любити є основою для розвитку первинних актуальних здібностей, серед яких – прийняття, терпіння, довіра, ніжність, впевненість

у собі та своїх можливостях, віра, надія, єдність та усвідомлення сенсу життя (Оксентюк, 2017, с.68).

Чотири моделі для наслідування характеризують особливості побудови людиною взаємин у різних сферах її життя: із самою собою, батьками та іншими близькими родичами, партнером, соціальним оточенням, навколишнім світом, а також у площині власних переконань і світоглядних орієнтирів.

Ставлення до «Я» формується на основі впливу батьків або осіб, які виконували їхню роль у дитинстві.

Ставлення до «Ти» зазвичай відображає взаємини між батьками, що впливає на сприйняття партнерських стосунків у дорослому житті.

Ставлення до «Ми» ґрунтується на уявленнях батьків про суспільство та їхньому ставленні до інших людей. Дитина переймає ці соціальні моделі, відтворюючи поведінкові стереотипи.

Ставлення до «Пра-ми» визначається світоглядом батьків, їхнім ставленням до релігії, суспільного устрою та загальною життєвою філософією (Карікаш, 2013, с.24).

Моделі для наслідування можуть виступати одним із чинників формування синдрому вигорання, оскільки поведінка дорослої людини нерідко неусвідомлено визначається установками, засвоєними в дитячому віці. Зокрема, переконання про недопустимість повноцінного відпочинку, необхідність бездоганно виконувати кожну справу або сприйняття безперервної праці як обов’язкової умови досягнення успіху можуть сприяти накопиченню хронічної перевтоми.

Нездатність знаходити баланс між роботою та відпочинком, а також надмірна відповідальність можуть мати руйнівні наслідки, сприяючи емоційному виснаженню.

Як уже зазначалося, позитивна психотерапія є конфлікт-центрованим методом, що враховує психодинамічні процеси. Конфлікт є однією з

основних рушійних сил психодинаміки, оскільки означає зіткнення протилежних інтересів, позицій або перешкод на шляху до задоволення потреб. Таким чином, конфлікт сигналізує про порушення життєвого балансу (Kyrychenko, 2021).

У позитивній психотерапії змістовний аналіз особистості здійснюється на трьох рівнях (рис. 1.4). Актуальний рівень охоплює зовнішні прояви та симптоми. Внутрішній рівень пов'язаний із глибинними психологічними конфліктами особистості. Базовий рівень відображає ключовий конфлікт, що формується внаслідок порушення рівноваги між ввічливістю та щирістю (Карікаш та ін., 2013, с. 16).

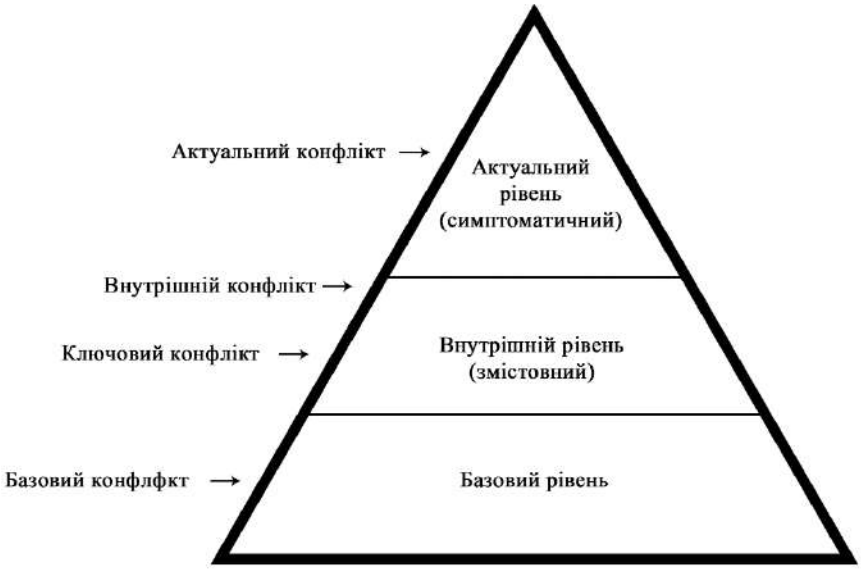


Рисунок 1. 4 – Рівні змістовного аналізу особистості в позитивній психотерапії Н. Пезешкіана

Актуальний конфлікт виникає внаслідок впливу стресових чи конфліктних ситуацій, спричинених подіями різного масштабу – макро- та мікроподіями.

Макроподії – це значущі події в житті, які можуть мати як позитивний, так і негативний характер (наприклад, війна, пандемія, серйозне захворювання, одужання, весілля, розлучення, народження дитини, втрата близької людини, неочікуваний успіх, переїзд, звільнення

тощо). Якщо макроподія переживається негативно, вона перетворюється на макротравму.

Мікроподії – це повсякденні ситуації, розмови, дії або незначні зміни у звичному ритмі життя (наприклад, стрес на роботі чи порушення розпорядку дня). Вони можуть мати як позитивний, так і негативний характер, однак їх систематичне повторення сприяє поступовому накопиченню стресового напруження, що може негативно позначатися на фізичному та психічному здоров'ї людини (Peseschkian & Remmers, 2020).

Мікроподії відіграють ключову роль у формуванні синдрому вигорання, оскільки постійне накопичення стресових факторів призводить до перевтоми, яка поступово переходить у виснаження.

Актуальний конфлікт формується під впливом сукупності мікро- і макроподій, з якими стикається людина. Його прояви та опрацювання розглядаються в межах чотирьох сфер балансної моделі — тіла, діяльності, контактів і фантазій. Зміст актуального конфлікту визначається тим, які актуальні здібності були залучені або порушені під впливом ситуації, а також характером реагування на ключовий конфлікт (Cope, 2010).

Базовий конфлікт бере початок у ранньому досвіді особистості та формується під впливом особливостей виховання й соціального оточення. Важливе місце в цьому процесі посідають поведінкові моделі, які дитина засвоює шляхом наслідування значущих дорослих. Його основу становлять сформовані в дитинстві концепції, у межах яких первинні емоційні потреби реалізуються через вторинні соціальні норми. Унаслідок цього закріплюються певні способи адаптації, компенсації та психологічного захисту, що надалі впливають на особистісний стиль і характер взаємодії людини з оточенням.

На рівні внутрішніх переконань базовий конфлікт може виявлятися в уявленнях про власну безпорадність, незначущість або неможливість змінити себе. На його становлення впливають не лише досвід ранніх років,

а й індивідуальні особливості нервової системи та сформовані механізми психологічної адаптації, зокрема активні й пасивні захисні стратегії (Goncharov, 2020).

Аналіз базового конфлікту передбачає врахування двох його характеристик. Перша — локалізація, яка розглядається через моделі для наслідування «Я», «Ти», «Ми» та «Пра-Ми». Друга — зміст у площині актуальних здібностей: одна його складова пов’язана з емоційною потребою, тобто первинною актуальною здібністю, а інша — із соціальною нормою, представленою вторинною актуальною здібністю, через яку ця потреба реалізується.

Внутрішній конфлікт характеризує суб’єктивно негативне переживання ситуації, яку людина сприймає як таку, що не має розв’язання. Тривале перебування в такому стані може супроводжуватися розчаруванням, безнадійністю та відчуттям безвиході, а також знаходити вираження у психічних або фізичних симптомах. А. Реммерс і Х. Пезешкіан ввели це поняття в позитивну психотерапію для позначення переживання суперечності, яку людина не може розв’язати: її первинні потреби залишаються незадоволеними навіть за умови дотримання соціальних норм.

Внутрішній конфлікт також виникає тоді, коли сформовані в дитинстві установки перестають відповідати актуальним життєвим обставинам. У такій ситуації актуальний конфлікт реактивує базовий, а звичний базовий компроміс уже не забезпечує розв’язання суперечності. Цей взаємозв’язок може бути представлений як ВК = БК + АК. Соматичні або психологічні симптоми при цьому можуть виконувати функцію тимчасового способу реагування на нерозв’язаний внутрішній конфлікт.

За своєю суттю, внутрішній конфлікт є конфліктом ідентичності – він відображає розрив між тим, ким людина є насправді, і тим, якою вона змушена бути відповідно до соціальних вимог.

Ключовий конфлікт – це різновид внутрішнього конфлікту, але відрізняється усвідомленням.

Він виникає через суперечність між потребою у щирості та автентичності і бажанням зберегти стосунки, уникнувши ризику конфлікту.

Іншими словами, ключовий конфлікт – це дилема між:

- Висловленням своїх потреб та залишанням вірним собі.
- Прагненням уникнути розбіжностей та зберегти гармонію у взаєминах.

Отже, ключовий конфлікт є свідомим внутрішнім конфліктом, що впливає на поведінку та прийняття рішень у соціальній взаємодії (Goncharov, 2020).

Таким чином, усвідомлення зазначених психологічних процесів і підтримання балансу між різними сферами життєдіяльності можна розглядати як важливі умови збереження психологічного благополуччя та попередження професійного вигорання.

Застосування Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) дає можливість дослідити особливості розподілу життєвої енергії людини між чотирма основними сферами — Тілом, Діяльністю, Контактами та Фантазіями. Методика також дозволяє виявити актуальні здібності, до яких фахівець звертається в умовах складних і стресогенних ситуацій, а також оцінити його схильність до формування синдрому вигорання.

Шкали WIPPF дають змогу дослідити особливості виховання людини, а також зміст її міжособистісних і внутрішньоособистісних конфліктів. У структурі опитувальника представлені основні інструменти позитум-підходу, серед яких балансна модель, що охоплює чотири сфери

переробки конфлікту, чотири моделі для наслідування та диференційно-аналітичний опитувальник (ДАО).

Важливе уточнення щодо інтерпретації результатів Вісбаденського опитувальника пропонують З. Арабаджиєв зі співавторами (2026), поєднуючи теорію актуальних здібностей позитивної психотерапії зі схема-терапією Дж. Янга. Пілотне дослідження авторів виявило, що високі показники окремих «позитивних» актуальних здібностей (зокрема ввічливості) не завжди відображають автентичний ресурс особистості, а можуть бути компенсаторним фасадом, що маскує глибинну деморалізацію (низький рівень надії) та дисфункційні схеми (недовіра, відчуття неспроможності). Це застереження є суттєвим для інтерпретації результатів WIPPF у контексті дослідження вигорання: високий бал за окремою актуальною здібністю потребує додаткового клінічного аналізу, оскільки може свідчити як про справжній ресурс, так і про компенсаторну стратегію подолання внутрішнього дефіциту (Arabadzhiev et al., 2026).

Позитивна психотерапія, як ресурсно-орієнтований та психодинамічний метод, пропонує комплексний підхід до розуміння, профілактики та корекції синдрому вигорання. Вона інтегрує різні психотерапевтичні техніки, що дозволяють працювати як із зовнішніми, так і з внутрішніми факторами, які впливають на розвиток цього явища.

На відміну від когнітивно-поведінкової терапії, що зосереджується на зміні мислення та поведінкових патернів, позитивна психотерапія спрямована на глибинний аналіз конфліктів, що можуть мати свої корені в дитячому досвіді, соціальних взаємодіях та внутрішніх суперечностях особистості. Вона використовує такі концепції, як балансна модель, модель для наслідування, теорія актуальних здібностей, а також диференціація конфліктів на актуальні, внутрішні, базові та ключові.

Однією з важливих особливостей позитивної психотерапії є її ресурсоорієнтованість, що означає фокусування не лише на проблемах, але

й на пошуку внутрішніх та зовнішніх ресурсів для їх вирішення. Це дозволяє не лише подолати вигорання, а й трансформувати життєві труднощі у можливості для розвитку та зростання.

Практичне застосування цього підходу включає Вісбаденський опитувальник WIPPF, п’ятикрокову стратегію психотерапевтичної допомоги, методи позитивної реінтерпретації та транскультурний підхід. Використання цих технік у роботі з синдромом вигорання дозволяє глибше аналізувати його причини, виявляти невирішені внутрішні конфлікти та розробляти ефективні стратегії їх подолання.

Отже, теоретичний аналіз засвідчує можливості застосування позитивної психотерапії Н. Пезешкіана для профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю. Її принципи надії, балансу та самодопомоги, а також інструменти дослідження актуальних здібностей, життєвих сфер і психологічних конфліктів дають змогу визначати чинники професійного виснаження та особистісні ресурси його попередження. Це створює теоретичне підґрунтя для розроблення профілактичних заходів, спрямованих на розвиток стресостійкості, відновлення життєвого балансу та підтримання психологічного благополуччя фахівців.

Висновки до першого розділу

Сучасні темпи наукового прогресу та зростання стресового навантаження в повсякденному житті зумовлюють необхідність пошуку представниками соціономічних професій нових можливостей для власного розвитку й підтримання психічного здоров’я.

Підсумовуючи теоретичне дослідження, можемо зазначити, що вигорання — це складний процес занедбання психічного здоров’я фахівців соціономічного профілю під час виконання професійних обов’язків. У цьому процесі фахівець ігнорує обмеження своїх емоційних та фізичних ресурсів, витрачаючи їх без належного відновлення.

Найчастіше науковці виділяють фізичні, психологічні та поведінкові симптоми, проте існують більш розгорнуті варіанти опису симптоматики. У нашій роботі ми класифікуємо симптоми за моделлю Н. Пезешкіана, виокремлюючи їх за сферами: тіло, діяльність, контакти, фантазії.

У межах нашого дослідження емоційне вигорання трактується як своєрідний захисний механізм психіки, формування якого пов’язане з накопиченим впливом численних стресогенних чинників, порушенням балансу життєвої енергії та недостатністю психологічних ресурсів особистості в процесі виконання нею професійних обов’язків.

До групи ризику щодо схильності до синдрому емоційного вигорання належать фахівці соціономічного профілю, адже саме вони першими стикаються з емоційними реакціями людей на психотравмувальні події у світі та країні. Професійна діяльність цих фахівців вимагає від особистості бути емоційно стійкою, емпатійною, здатною налагоджувати контакт між суб’єктами своєї діяльності, розуміти емоційний стан людини, вміти надавати підтримку, тобто бути підготовленою до емоційної комунікації. Проте керувати своїми емоціями не завжди легко — іноді

емоції можуть керувати самими фахівцями, що, своєю чергою, може призвести до емоційного вигорання.

До професій, схильних до емоційного вигорання, належать: психолог, менеджер, соціальний робітник, медик, соціальний педагог, керівник, журналіст, політолог, юрист та багато інших.

Науковці, вивчаючи синдром вигорання, передусім зосереджуються на можливостях його попередження та постійно шукають нові шляхи профілактики. Вже існує безліч моделей і концепцій запобігання цьому явищу, серед яких супервізія та інші інструменти. Проте особистість фахівця змінюється під впливом подій у суспільстві, а отже, виникають нові виклики, до яких наявні інструменти не завжди є ефективними. Тому важливо постійно досліджувати нові методи та можливості попередження емоційного вигорання.

Синдром емоційного вигорання досліджували через призму багатьох психотерапевтичних підходів, зокрема психоаналізу, когнітивно-поведінкової терапії, інтерперсональної психотерапії тощо. У цій роботі ми представимо інструменти позитивної психотерапії Н. Пезешкіана для запобігання синдрому вигорання.

Хоча цей метод вважається відносно новим і був визнаний Європейською асоціацією психотерапії у 1996 році, він уже зарекомендував себе як ефективний інструмент у збереженні психічного здоров’я. У 2024 році позитивну психотерапію внесено до переліку методів із доведеною ефективністю в Україні. Позитивна психотерапія поєднує психодинамічну, гуманістичну та транскультуральну спрямованість і має широкий комплекс психотехнічних засобів, призначених для дослідження та гармонізації внутрішньоособистісних процесів і міжособистісних взаємин.

Методичний інструментарій позитивної психотерапії охоплює концепції первинних і вторинних актуальних здібностей, балансну модель,

модель для наслідування, п’ятикрокову стратегію консультування, три етапи взаємодії, а також Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної психотерапії (WIPPF) та інші засоби.

Таким чином, позитивна психотерапія ґрунтується на цілісній концепції психічного здоров’я та пропонує різноманітні психотерапевтичні інструменти, застосування яких може сприяти попередженню синдрому емоційного вигорання й підтриманню психічного здоров’я особистості у процесі професійної діяльності.

Основні положення першого розділу висвітлено у наступних публікаціях:

1. Мельничук, А. Ю. (2021). Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю з допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF). Габітус (25), 158–162. http://habitus.od.ua/journals/2021/25-2021/30.pdf

2. Мельничук, А. Ю. (2019). Саногенне та патогенне мислення як чинники психологічного здоров’я та шляхи профілактики емоційного вигорання. Київський науково-педагогічний вісник (18), 73–79.

3. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2021). Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки (11), 124–130. http://www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/16.pdf

4. Мельничук, А. Ю. (2022). Симптоми вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33(6), 12–16. https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/03

5. Петяк, О., Комар, Т., Вельський, Д., & Мельничук, А. (2025). Психологічні інтервенції для підвищення резильєнтності студентів під час воєнних дій. Psychology Travelogs (2), 17–25. https://doi.org/10.31891/PT-2025-2-2

6. Комар, Т. В., & Мельничук, А. Ю. (2019). Позитум-підхід: можливості та перспективи профілактики емоційного вигорання [Тези доповіді]. VII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 61–63.

7. Мельничук, А. Ю. (2019). Балансна модель Н. Пезешкіана як ефективний інструмент профілактики синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю [Тези доповіді]. XXV Науково-практична конференція УСП та субконференції з дитячої та юнацької психотерапії, Тернопіль. С. 67–69.

8. Мельничук, А. Ю. (2018). Професійний стрес у діяльності фахівців соціономічного напрямку [Тези доповіді]. Міжнародна науково-практична конференція «Педагогіка та психологія сьогодні: постулати минулого і сучасні теорії», Одеса. С. 29–32.

9. Мельничук, А. Ю. (2020). Розвиток емоційної сфери фахівців соціономічного профілю [Тези доповіді]. VIII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 71–72.

10. Мельничук, А. (2022). Позитивна психотерапія як психодинамічний метод та його значення у дослідженні синдрому вигорання [Тези доповіді]. X Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 46–47.

11. Мельничук, А. Ю. (2026). Проблема вигорання фахівців соціономічного профілю в умовах воєнного стану та можливості її

профілактики засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана [Тези доповіді]. XXVII Міжнародна науково-практична конференція «Fundamental and Applied Scientific Research: Current State and Development Trends», Прага, Чехія. С. 97–100. https://eu-conf.com/en/events/fundamental-and-applied-scientific-research-current-state-and-development-trends/

12. Мельничук, А. Ю. (2026). Можливості та перспективи профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю різними психотерапевтичними методами. Psychology Travelogs, (3), 309–326. https://doi.org/10.31891/PT-2026-3-23

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ

2. 1 Сучасний стан та критерії діагностики синдрому емоційного вигорання особистості

Актуальність проблеми емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю важко переоцінити, адже щороку ця тема привертає дедалі більше уваги дослідників, які прагнуть знайти новітні ресурси та засоби профілактики цього явища. Кризові умови сьогодення (Covid-19, повномасштабна війна в Україні тощо) та стрімкий розвиток науки вимагають від фахівців швидкої адаптації до нових реалій і постійного набуття нових навичок. Усе це спочатку зумовлює високий рівень стресу, а згодом — емоційне вигорання.

Дане емпіричне дослідження було проведене на базі:

- комунального закладу «Вінницький ліцей №10» та інших закладів освіти м. Вінниці;
- комунального некомерційного підприємства «Вінницька міська клінічна лікарня №1» (інфекційне відділення);
- серед операторів call-центру та продавців м. Вінниці (додаток А).

Загальна вибірка емпіричного дослідження становила 134 респонденти, які здійснюють професійну діяльність у соціономічній сфері. Найбільшу частку учасників становили вчителі, які працюють у закладах освіти м. Вінниці, — 47,7% (64 особи). Медичні працівники м. Вінниці склали 18,7% вибірки (25 осіб), а 33,6% (45 осіб) припадало на

представників інших професій, серед яких продавці, менеджери та оператори кол-центрів.

За освітнім рівнем серед учасників переважали особи з магістерським ступенем — 67,2% (90 респондентів), тоді як ступінь бакалавра мали 32,8% (44 особи). Вік досліджуваних коливався від 21 до 58 років, а його середнє значення становило 35 років.

За тривалістю професійного стажу респонденти розподілилися таким чином:

1–5 років — 14,2% (19 респондентів);

6–10 років — 24,6% (33 респонденти);

11–15 років — 25,4% (34 респонденти);

16–20 років — 14,2% (19 респондентів);

понад 21 рік — 21,6% (29 респондентів).

Щодо статі учасників, переважну більшість становили жінки — 83,6% (112 респондентів), чоловіки — 16,4% (22 респонденти).

Критерієм належності учасників до фахівців соціономічного профілю в цьому дослідженні виступає зміст їхніх професійних обов’язків, що передбачає регулярну безпосередню міжособистісну взаємодію, емоційну залученість і відповідальність за результати роботи з іншими людьми, а не лише формальна назва посади. Нерівномірність професійних груп, переважання жінок у вибірці та локалізований характер баз дослідження обмежують репрезентативність результатів. Тому отримані частки й взаємозв’язки характеризують насамперед обстежену вибірку із 134 осіб і не можуть автоматично поширюватися на всіх фахівців соціономічного профілю України або на окремі професійні чи гендерні групи.

Для вивчення та визначення сучасного стану емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю нами було використано такі методики:

1. Методика діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка. Методика є поширеним психодіагностичним інструментом, призначеним для виявлення особливостей формування емоційного вигорання, а також визначення ступеня вираженості його окремих фаз і симптомів. У структурі синдрому автор виокремлює три послідовні фази: «напруження», «резистенція» та «виснаження». Кожна з них охоплює чотири характерні симптоми.

Фаза «напруження» відображає наростання емоційної втоми та внутрішнього дискомфорту, пов'язаних із професійною діяльністю. Її зміст розкривається через такі симптоми:

- переживання психотравмувальних обставин — усвідомлення фахівцем професійних умов, міжособистісних взаємин та інших аспектів діяльності як психологічно несприятливих;
- незадоволеність собою — негативне оцінювання себе як професіонала та сумніви щодо правильності обраної професійної діяльності;
- «загнаність у кут» — відчуття безпорадності, безвиході та неможливості змінити наявну ситуацію;
- тривога і депресія — посилення тривожних переживань, емоційного напруження та пригніченого настрою у процесі виконання професійних обов'язків.

Фаза «резистенція» характеризується формуванням психологічних захисних механізмів у відповідь на тривале емоційне навантаження. Людина прагне обмежити власне емоційне залучення, стає більш дистанційованою та закритою, а виконання звичних професійних дій дедалі частіше супроводжується відчуттям перевтоми. До цієї фази належать такі симптоми:

- неадекватне вибіркове емоційне реагування — залежність характеру професійної взаємодії від актуального емоційного стану та настрою фахівця;
- емоційно-моральна дезорієнтація — зниження чутливості до етичних аспектів професійних взаємин і прояви байдужості до інших;
- розширення сфери економії емоцій — перенесення емоційної стриманості за межі професійної діяльності, посилення відчуженості, замкненості та уникнення спілкування;
- редукція професійних обов'язків — прагнення спростити робочі завдання, скоротити час їх виконання та зменшити власну відповідальність або залученість.

Фаза «виснаження» свідчить про значне зниження емоційних і психофізичних ресурсів особистості. На цьому етапі послаблюється професійна мотивація, знецінюються власні досягнення, погіршується якість взаємодії з іншими людьми та може формуватися цинічне ставлення до них. Фаза представлена такими симптомами:

- емоційний дефіцит — зниження здатності до емоційного відгуку та мінімальна емоційна залученість у професійну діяльність;
- емоційне відчуження — свідоме або несвідоме дистанціювання від інших людей і встановлення психологічних бар'єрів у професійній комунікації;
- особистісне відчуження, або деперсоналізація, — сприйняття інших людей без належної емпатії, формування негативного, байдужого чи цинічного ставлення до них;
- психосоматичні та психовегетативні порушення — виникнення несприятливих змін у фізичному самопочутті та функціонуванні організму, пов'язаних із тривалим емоційним напруженням.

Під час якісного аналізу отриманих результатів необхідно враховувати не лише загальні показники сформованості кожної фази, а й

вираженість окремих симптомів. Особливу увагу рекомендовано звертати на те, які симптоми є провідними та які з них супроводжують формування фази «виснаження» (Бойко, 2018; Міщенко, 2015).

2. Опитувальник вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон). В Україні цю методику адаптовано Т. М. Титаренко та О. Я. Кляпець (Павлєєв, 2026). Методика призначена передусім для оцінювання вигорання у представників професій, діяльність яких передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, тобто у працівників соціономічної сфери. Ця методика дає можливість визначати такі основні складові симптому вигорання:

- емоційне виснаження (байдужість, емоційне перенасичення тощо);
- деперсоналізація (деформація комунікації з іншими);
- редукція особистих досягнень (нівелювання своїх професійних досягнень тощо) (Maslach & Jackson, 1986; Maslach et al., 1996; Паламарчук, 2021).

3. Методика «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон, Д. Донеллі). Методика призначена для оцінювання трьох основних складників професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та особистої задоволеності. Вираженість кожного складника визначається відповідно до трьох рівнів — низького, середнього або високого. Опитувальник складається з 18 запитань, тому може застосовуватися для швидкого виявлення потенційних ознак вигорання та попереднього оцінювання ступеня їх прояву (Gibson та ін., 2012; Коняхіна та ін., 2016).

4. Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса (Lazarus, & Folkman, 1984). Методику розроблено з метою дослідження копінг-механізмів, які людина застосовує для подолання труднощів у проблемних і стресових ситуаціях.

Недостатня стресостійкість і несформованість навичок самодопомоги в складних життєвих обставинах можуть сприяти розвитку емоційного вигорання. Вивчення копінг-стратегій фахівців соціономічного профілю дає змогу глибше проаналізувати характерні для них способи реагування на стрес і подолання проблем, а також визначити можливий зв'язок цих способів із виникненням та розвитком синдрому емоційного вигорання.

Результативність певної копінг-стратегії визначається специфікою конкретної ситуації та доступними особистісними ресурсами. Спосіб подолання труднощів, який є адаптивним за одних обставин, в іншій ситуації може виявитися малоефективним або мати негативні наслідки.

Структура опитувальника охоплює 50 тверджень, відповіді на які дають змогу визначити рівень вираженості восьми основних стратегій подолання стресових ситуацій:

- конфронтація — активна протидія труднощам і прагнення захистити власні інтереси, що не в усіх ситуаціях має адаптивний характер;
- дистанціювання — зменшення суб'єктивної значущості проблемної ситуації;
- самоконтроль — свідоме регулювання власних емоцій і поведінки шляхом стриманості та витримки;
- пошук соціальної підтримки — залучення зовнішніх ресурсів і звернення по допомогу для подолання проблеми;
- прийняття відповідальності — усвідомлення власної ролі, недоліків і причин, пов'язаних із виникненням проблемної ситуації;
- втеча-уникнення — прагнення уникнути зіткнення з труднощами або відійти від необхідності їх безпосереднього розв'язання;
- планування вирішення проблеми — аналіз можливих об'єктивних способів подолання труднощів і пошук шляхів їх вирішення;

- позитивна переоцінка — переосмислення стресової ситуації з акцентом на її конструктивних або позитивних аспектах (Шишова Волошина, 2025).

5. Тест самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліасона призначений для визначення індивідуального рівня стійкості особистості до стресових впливів. За результатами тестування стресостійкість оцінюється за п’ятьма рівнями: високим, середнім, задовільним, низьким і дуже низьким. Методика складається з 10 запитань, кожне з яких передбачає вибір одного з п’яти варіантів відповіді, що відображають частоту виникнення певних переживань або реакцій: «ніколи», «майже ніколи», «іноді», «досить часто», «дуже часто». Застосування цього діагностичного інструменту рекомендоване для здобувачів фахової передвищої та вищої освіти, а також педагогічних працівників (Панок та ін., 2023, с. 189).

Обробка результатів передбачає підрахунок сумарної кількості балів відповідно до ключа методики. Інтерпретація отриманих показників здійснюється з урахуванням вікової категорії респондента. Відповідно до нормативних значень, представлених у таблиці 1, виокремлюють п’ять рівнів стресостійкості: «відмінно», «добре», «задовільно», «погано» та «дуже погано».

Для респондентів віком 18–29 років рівень «відмінно» відповідає показникам 0,5–6,7 бала; «добре» — 6,8–14,1 бала; «задовільно» — 14,2–24,1 бала; «погано» — 24,2–34,1 бала; «дуже погано» — 34,2–40 балів.

Для вікової категорії 30–44 роки рівень «відмінно» визначається в межах 2,0–5,9 бала; «добре» — 6,0–12,9 бала; «задовільно» — 13,0–23,2 бала; «погано» — 23,3–32,9 бала; «дуже погано» — 33,0–40 балів.

Для осіб віком 45–54 роки рівню «відмінно» відповідають показники 1,8–5,6 бала; «добре» — 5,7–12,5 бала; «задовільно» — 12,6–22,5 бала; «погано» — 22,6–23,2 бала; «дуже погано» — 23,3–40 балів.

Для респондентів віком 55–64 роки рівень «відмінно» характеризується показниками 1,3–5,1 бала; «добре» — 5,2–11,8 бала; «задовільно» — 11,9–21,8 бала; «погано» — 21,9–31,7 бала; «дуже погано» — 31,8–40 балів.

Отже, чим нижчий сумарний показник, тим вищий рівень стресостійкості особистості. Низькі значення свідчать про меншу вираженість суб'єктивного стресу та кращу здатність справлятися зі стресовими ситуаціями. Натомість високі показники можуть вказувати на підвищене сприйняття стресових впливів, труднощі емоційної саморегуляції та недостатність ресурсів для подолання стресових ситуацій.

Використання зазначеної методики в межах дослідження дає змогу визначити особливості стресостійкості педагогічних працівників, виявити осіб із підвищеним рівнем суб'єктивного стресу та простежити динаміку відповідних показників до і після реалізації програми профілактики синдрому емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії.

6. Вісбаденський опитувальник до методу позитивної та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psyhotherapie und Familientherapie, WIPPF) (Deidenbach & Peseschkian, 2014; Serdiuk & Otenko, 2021). Цей опитувальник розроблений на основі теорії позитивної психотерапії та допоможе нам дослідити:

- актуальні здібності фахівців соціономічного профілю та їхній вплив на рівень емоційного вигорання;
- балансну модель фахівців задля дослідження ефективного розподілу енергії між сферами життєдіяльності та проаналізування впливу дисбалансу на особистість;
- модель для наслідування, яка допоможе простежити та зрозуміти схильність особистості до емоційного вигорання.

Загалом результати цієї методики дали змогу розширити уявлення про емоційне вигорання фахівців соціономічного профілю крізь призму

позитивної психотерапії та сприяли розробленню профілактичної програми, спрямованої на попередження вигорання представників соціономічних професій засобами позитивної психотерапії.

7. Авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії» (Додаток Б). Авторський опитувальник було розроблено з метою поглибленого вивчення особливостей формування та розвитку синдрому вигорання з позицій позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Зокрема, його застосування спрямоване на виявлення фіксованих ідей, пов'язаних із формуванням певних моделей поведінки, які можуть зумовлювати схильність представників соціономічних професій до емоційного вигорання.

Для більш цілісного аналізу динаміки емоційного вигорання цей інструмент доцільно застосовувати у поєднанні з Вісбаденським опитувальником до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF).

До подальшого аналізу було включено респондентів, у яких за результатами методики діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка та опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) виявлено високі показники. Цю групу становив 61 фахівець, або 45,5% загальної вибірки.

При цьому авторський опитувальник не використовувався як окрема стандартизована психодіагностична методика для встановлення рівня емоційного вигорання. У дослідженні він виконував функцію додаткового інструменту та застосовувався разом з апробованими психодіагностичними методиками, зокрема з Вісбаденським опитувальником до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом.

Авторський опитувальник був створений для кращого розуміння динаміки вигорання через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, зокрема для поглиблення змістового аналізу психологічних чинників, пов’язаних із виникненням, розвитком та змінами проявів емоційного вигорання. Опитувальник розроблено відповідно до теоретичних положень позитивної психотерапії Н. Пезешкіана та спрямовано на поглиблене вивчення життєвих і професійних чинників, пов’язаних із розвитком та переживанням емоційного вигорання, особливостей балансу між основними сферами життя, актуальних здібностей, моделей наслідування та характеру взаємодії фахівця з професійною діяльністю. Переважання відкритих запитань визначило його використання насамперед для отримання якісної емпіричної інформації.

Відповіді за авторським опитувальником не використовувалися для встановлення самостійного психометричного показника рівня емоційного вигорання та не замінювали результати стандартизованих психодіагностичних методик. Їх було систематизовано та інтерпретовано за змістовими категоріями відповідно до теоретичної моделі дослідження. Таким чином, авторський інструмент виконував допоміжну, уточнювальну та змістовно-ілюстративну функцію, доповнюючи кількісні результати стандартизованої психодіагностики.

Методологічне обмеження авторського опитувальника полягає у відсутності окремої психометричної перевірки його валідності та надійності. Тому отримані за його допомогою відомості використовувалися для змістового уточнення й інтерпретації відповідей, а не для самостійної кількісної діагностики або порівняння стандартизованих показників. У подальших дослідженнях необхідно перевірити змістову та конструктивну валідність, надійність і відтворюваність результатів опитувальника на ширшій вибірці.

Водночас відсутність повноцінної психометричної апробації авторського опитувальника визначає межі його використання та не дає підстав розглядати його як самостійну стандартизовану психодіагностичну методику. Тому перспективним напрямом подальших досліджень є проведення його комплексної психометричної апробації, зокрема експертної оцінки змістової валідності, перевірки зрозумілості та релевантності формулювань, дослідження надійності, конструктної та критеріальної валідності, а також визначення можливостей подальшого використання як самостійного дослідницького інструменту.

Методичне забезпечення дослідження охоплювало декілька груп методів:

- теоретичні — опрацювання наукових джерел шляхом аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення та систематизації матеріалів, присвячених проблематиці дослідження;
- емпіричні — спостереження, анкетування, опитування, тестування, бесіда, а також констатувальний і формувальний експерименти;
- інформаційно-описові та математико-статистичні — описова статистика (M, SD, медіана, міжквартильний розмах, мінімум—максимум), рангова кореляція Спірмена, точний парний критерій знакових рангів Вілкоксона, поправка Холма та визначення розміру ефекту r. Статистичне опрацювання даних здійснювалося за допомогою IBM SPSS Statistics 19 Microsoft Excel.

Збір емпіричних даних також здійснювався в електронному форматі із застосуванням Google Forms, що дало змогу оперативніше отримувати результати та дотримуватися санітарних обмежень, запроваджених у період пандемії COVID-19.

Отже, комплексне методичне забезпечення дало змогу дослідити рівень і структурні компоненти емоційного вигорання, а також пов’язані з

ним психологічні чинники. Отримані результати становлять емпіричну основу для визначення напрямів профілактики емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

2. 2 Аналіз результатів емпіричного дослідження синдрому вигорання

Аналіз результатів, отриманих за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка (табл. 2.1), засвідчив, що найбільша частка респондентів характеризується сформованістю фаз «Напруження» — 50,7% та «Резистенція» — 43,3%. Водночас сформовану фазу «Виснаження» виявлено у 23,1% досліджуваних, тоді як у 42,5% фахівців ця фаза не сформувалася.

Таблиця 2.1

Загальні результати рівня емоційного вигорання (В. Бойко)

		Напруження	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволеність собою	«Загнаність у кут»	Тривога і депресія	**Резистенція**	Неадекватне вибіркове реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов' язків	**Виснаження**	Емоційний дефіцит	Емоційне відчуження	Особистісне відчуження (деперсоналізація)	Психосоматичні та психовегетативні порушення
Не сформовано	К-ть	35	27	49	45	39	35	36	42	40	33	57	57	55	60	70
	%	26,1	20,1	36,6	33,6	29,1	26,1	26,9	31,3	29,9	24,6	42,5	42,5	41,0	44,8	52,2
Формується	К-ть	31	21	35	15	43	41	41	31	9	46	46	55	34	17	33
	%	23,1	15,7	26,1	11,2	32,1	30,6	30,6	23,1	6,7	34,3	34,3	41,0	25,4	12,7	24,6
Сформовано	К-ть	68	86	50	75	52	58	57	28	65	55	31	22	45	31	31
	%	50,7	64,2	37,3	56,0	38,8	43,3	42,5	20,9	48,5	41,0	23,1	16,4	33,6	23,1	23,1

Згідно з отриманими даними, представленими в таблиці 2. 1, фаза «Напруження» (рисунок 2. 1) найбільш сформована у респондентів (50,7%), відповідно, переважають симптоми: переживання

психотравмувальних обставин (64,2%), незадоволеність собою (37,3%), «загнаність у кут» (56%), тривога та депресія (38,8%).

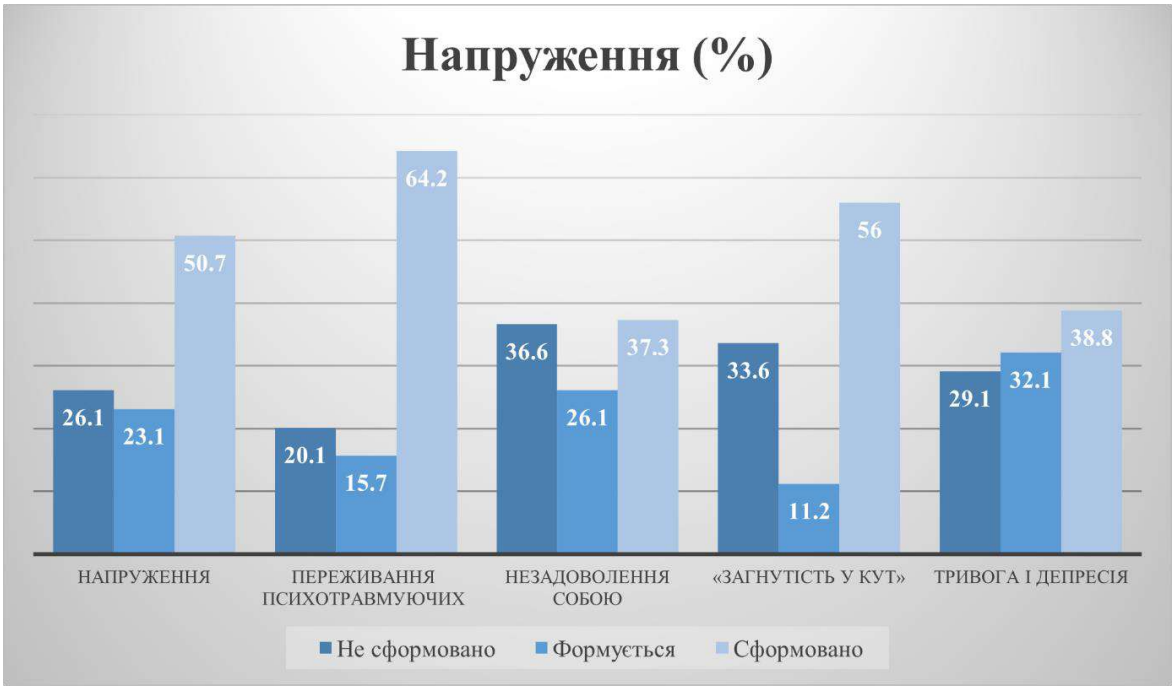


Рисунок 2. 1 – Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко) (Фаза напруження)

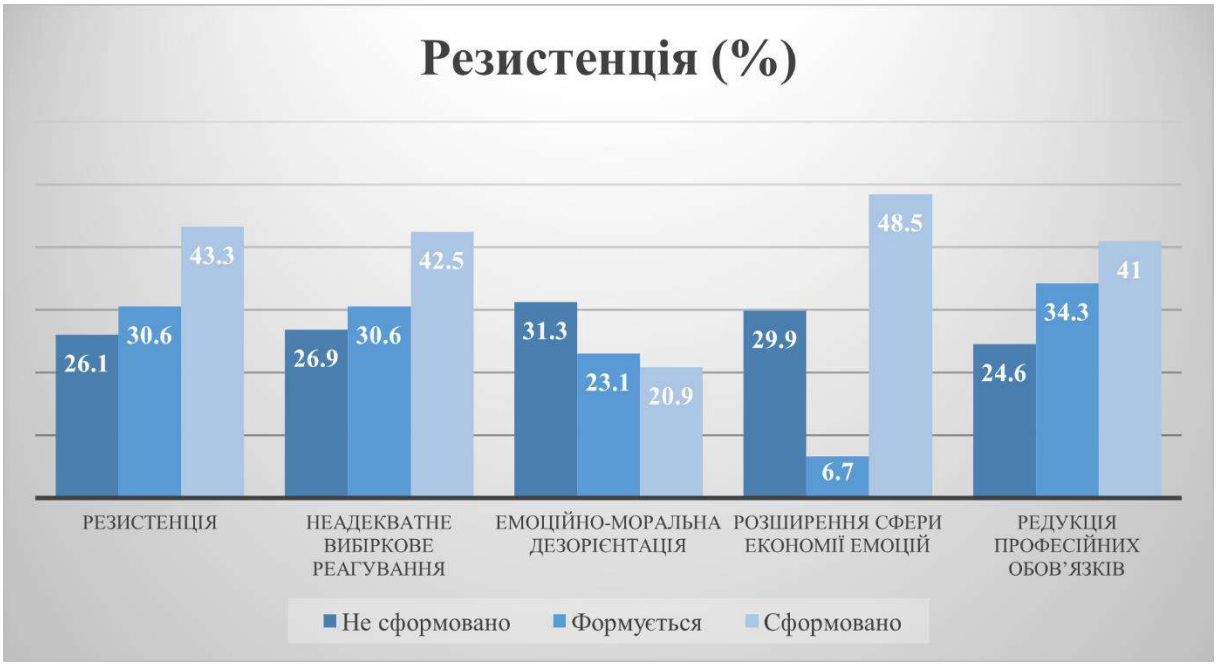


Рисунок 2. 2 – Результати методики діагности рівня емоційного вигорання (В. Бойко) (Фаза резистенція)

Аналіз отриманих результатів засвідчив, що сформовану фазу «Резистенція» виявлено у 43,3% респондентів. Серед її окремих проявів найбільш вираженими були розширення сфери економії емоцій — 48,5%, неадекватне вибіркове емоційне реагування — 42,5% та редукція професійних обов'язків — 41%.



Рисунок 2. 3 – Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко) (Фаза виснаження)

Результати дослідження свідчать, що у більшості фахівців соціономічного профілю не сформована фаза «Виснаження» (42,5%). Проте у значної кількості вона формується (34,3%) і вже сформована (23,1%).

Це доводить, що більшість фахівців соціономічного профілю перебуває за крок до емоційного вигорання, а значна їх частина вже відчуває виснаження та потребує корекції або зміни виду діяльності задля збереження свого психічного здоров'я.

За результатами описової статистики, отриманими за методикою діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка (таблиця 2.2), встановлено, що найбільше середнє значення у досліджуваній вибірці

зафіксовано за фазою «Напруження» (M = 57,40; SD = 25,35; Min = 3; Max = 109). Друге місце за вираженістю посідає фаза «Резистенція» (M = 53,78; SD = 23,18; Min = 0; Max = 95), тоді як найнижче середнє значення отримано за фазою «Виснаження» (M = 40,69; SD = 23,59; Min = 0; Max = 86). Отримане співвідношення показників свідчить про переважання у вибірці проявів психологічного напруження та формування захисних способів реагування порівняно з проявами завершальної фази емоційного виснаження.

У структурі фази «Напруження» найвищий середній показник зафіксовано за симптомом «Переживання психотравмуючих обставин» (M = 16,75; SD = 7,86), дещо нижчі показники отримано за симптомами «Загнаність у кут» (M = 14,54; SD = 8,85), «Тривога і депресія» (M = 13,19; SD = 6,63) та «Незадоволення собою» (M = 12,93; SD = 7,32). Це вказує на те, що найбільш вираженим компонентом психологічного напруження є переживання складних і психотравмуючих професійних обставин.

У фазі «Резистенція» найвище середнє значення виявлено за показником «Розширення сфери економії емоцій» (M = 14,02; SD = 7,42), далі — «Емоційно-моральна дезорієнтація» (M = 13,64; SD = 7,71), «Неадекватне вибіркове реагування» (M = 13,19; SD = 6,44) та «Редукція професійних обов’язків» (M = 12,93; SD = 6,89). Таким чином, у структурі резистенції найбільш вираженою є тенденція до економії емоційних ресурсів.

У фазі «Виснаження» найвищі середні показники встановлено за симптомами «Особистісне відсторонення (деперсоналізація)» (M = 11,43; SD = 7,80) та «Емоційна відстороненість» (M = 10,90; SD = 7,08). Дещо нижчими є показники «Емоційного дефіциту» (M = 9,91; SD = 6,14) та «Психосоматичних і психовегетативних порушень» (M = 8,46; SD = 7,01).

Значні величини стандартних відхилень та широкий діапазон мінімальних і максимальних значень за більшістю показників свідчать про

суттєву індивідуальну варіативність проявів емоційного вигорання у досліджуваній вибірці. Це дає підстави припускати неоднорідність групи за характером та інтенсивністю проявів вигорання.

Таблиця 2.2

Описові статистики методики діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко)

	Min	Max	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення
Напруження	3	109	57,40	25,35
Переживання психотравмуючих обставин	0	30	16,75	7,86
Незадоволення собою	0	27	12,93	7,32
«Загнутість у кут»	0	29	14,54	8,85
Тривога і депресія	0	30	13,19	6,63
Резистенція	5	95	53,78	23,18
Неадекватне вибіркове реагування	0	25	13,19	6,44
Емоційно-моральна дезорієнтація	0	28	13,64	7,71
Розширення сфери економії емоцій	0	26	14,02	7,42
Редукція професійних обов’язків	0	28	12,93	6,89
Виснаження	0	86	40,69	23,59
Емоційний дефіцит	0	23	9,91	6,14
Емоційне відчуження	0	30	10,90	7,08
Особистісне відчуження (деперсоналізація)	0	31	11,43	7,80
Психосоматичні та психовегетативні порушення	0	25	8,46	7,01

Результати дослідження свідчать, що у більшості фахівців соціономічного профілю не сформована фаза «Виснаження» (42,5%). Проте у значної кількості вона формується (34,3%) і вже сформована (23,1%).

Це доводить, що більшість фахівців соціономічного профілю перебуває за крок до емоційного вигорання, а значна їх частина вже відчуває виснаження та потребує корекції або зміни виду діяльності задля збереження свого психічного здоров’я.

Для оцінювання проявів синдрому вигорання було застосовано опитувальник «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон). Аналіз отриманих даних засвідчив переважання високого рівня за всіма трьома шкалами методики. Зокрема, високий рівень емоційного виснаження виявлено у 64,9% респондентів, деперсоналізації — у 45,5%, а редукції особистих досягнень — у 74,6%.

Середній рівень за шкалою емоційного виснаження встановлено у 26,9% досліджуваних, деперсоналізації — у 41,0%, редукції особистих досягнень — у 20,1%. Низькі показники за відповідними шкалами становили 8,2%, 13,4% та 5,2% респондентів відповідно.

Порівняння методик В. Бойка та MBI потребує врахування відмінностей їхніх конструктів і порогів. Частка 23,1% стосується респондентів зі сформованою фазою «Виснаження» за багатосимптомною фазною моделлю В. Бойка, тоді як 64,9% — осіб із високим балом лише за субшкалою «Емоційне виснаження» MBI. Це не два способи підрахунку одного показника і не безпосередньо суперечливі результати: високий бал окремої субшкали MBI не є тотожним сформованості цілої фази за Бойком. Отже, наведені відсотки доцільно інтерпретувати паралельно в межах відповідних методик, не об’єднуючи їх в один діагностичний критерій.

Таблиця 2.3

Результати опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон)

Рівень	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
	n	%	n	%	n	%
Низький	11	8,2	18	13,4	7	5,2
Середній	36	26,9	55	41,0	27	20,1
Високий	87	64,9	61	45,5	100	74,6

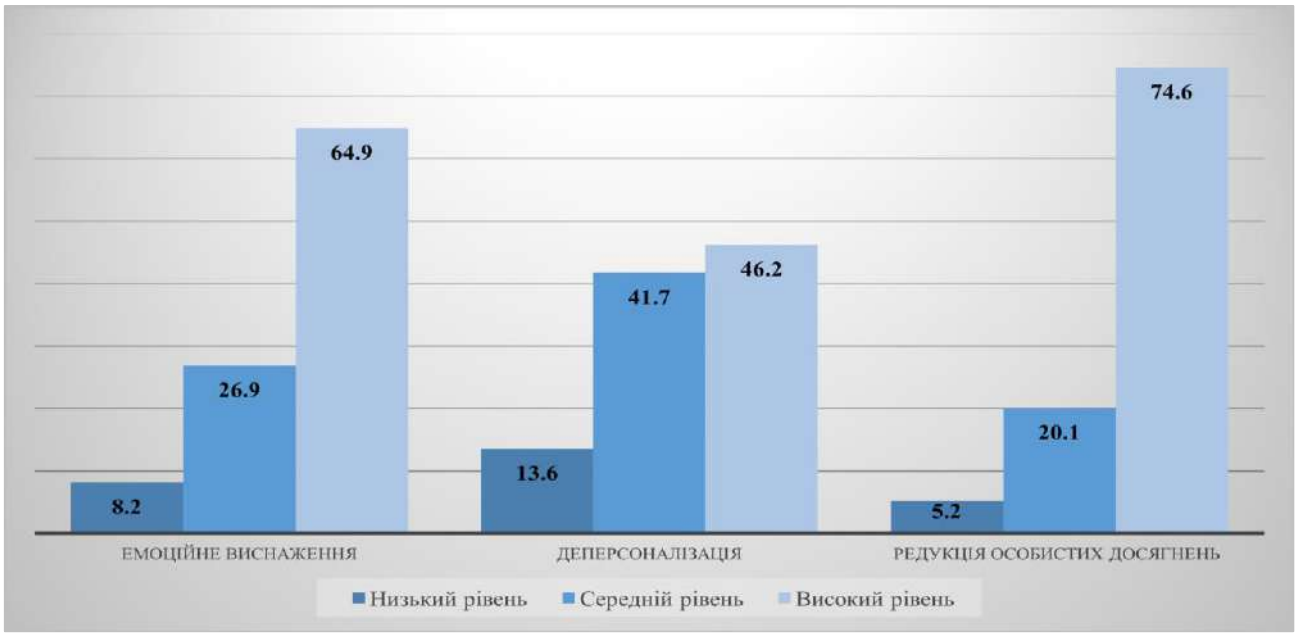


Рисунок 2. 4 – Результати опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон)

За результатами описової статистики показників професійного вигорання, визначених за опитувальником MBI К. Маслач та С. Джексон (таблиця 2.4), встановлено, що серед досліджуваних компонентів найвище середнє значення зафіксовано за шкалою емоційного виснаження — 28,64 ± 7,92 бала. Мінімальне значення за цією шкалою становило 8 балів, максимальне — 47 балів, що свідчить про достатньо широкий діапазон індивідуальних відмінностей у вираженості емоційного виснаження серед учасників дослідження.

Середній показник редукції особистих досягнень становив 25,01 ± 7,90 бала, при мінімальному значенні 11 та максимальному — 43 бали. Отриманий діапазон також свідчить про варіативність суб'єктивного сприйняття власної професійної ефективності та результативності серед досліджуваних.

За шкалою деперсоналізації середнє значення становило 11,46 ± 4,31 бала, при цьому мінімальний показник дорівнював 0, а максимальний — 21 балу. Порівняно з емоційним виснаженням і

редукцією особистих досягнень, ця шкала характеризується дещо меншим середнім значенням та стандартним відхиленням.

Загалом результати описової статистики демонструють варіативність усіх трьох компонентів професійного вигорання. Найбільше середнє значення спостерігається за емоційним виснаженням, що вказує на його найбільш виражене представлення серед досліджуваних показників. Водночас значні діапазони мінімальних і максимальних значень за всіма шкалами свідчать про наявність індивідуальних відмінностей у прояві професійного вигорання.

Таблиця 2.4

Описові статистики за опитувальником «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон)

	Min	Max	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення
Емоційне виснаження	8	47	28,64	7,92
Деперсоналізація	0	21	11,46	4,31
Редукція особистих досягнень	11	43	25,01	7,90

За результатами методики «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі) високі показники встановлено за компонентами «Особистісна реалізація» — у 70,1% респондентів та «Емоційне виснаження» — у 67,9%. Водночас для компонента «Деперсоналізація» найбільш характерним виявився середній рівень, зафіксований у 57,5% досліджуваних.

Отримані дані свідчать про виражені прояви емоційного вигорання серед значної частини представників соціономічних професій. Передусім це виявляється в емоційному виснаженні, яке супроводжується зниженням задоволеності професійною діяльністю, посиленням відчуття власної неспроможності та виникненням сумнівів щодо професійних здібностей і компетентності. Унаслідок цього фахівці відчувають втому від

виконуваної роботи та поступово втрачають задоволеність собою як професіоналами.

Таблиця 2.5

Результати методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі)

Рівень	Деперсоналізація		Особиста задоволеність		Емоційне виснаження	
	n	%	n	%	n	%
Низький	28	20,9	13	9,7	12	9,0
Середній	77	57,5	27	20,1	31	23,1
Високий	29	21,6	94	70,1	91	67,9

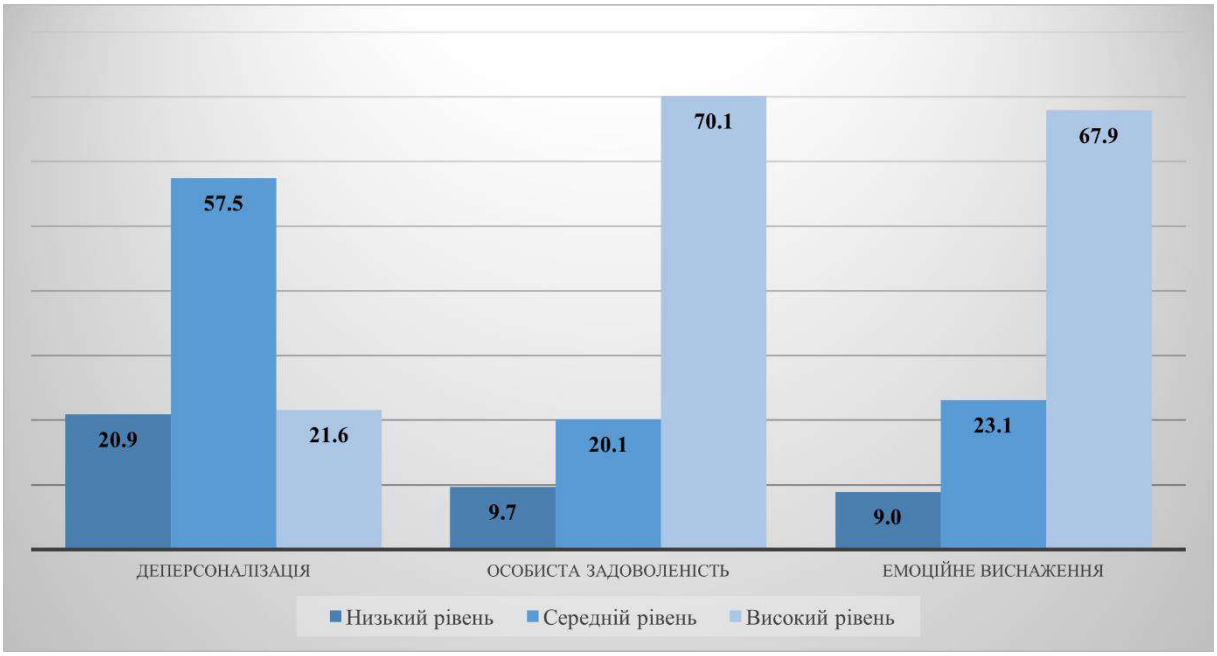


Рисунок 2. 5 – Результати методики «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі)

Результати описової статистики за методикою «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» Дж. Л. Гібсона та Д. Х. Донеллі (таблиця 2.6) свідчать про те, що найвище середнє значення серед досліджуваних показників отримано за шкалою «Емоційне виснаження» — 4,26 ± 0,91 бала. Значення показника варіюють від 1,40 до 5,40 бала, що свідчить

про наявність помітних індивідуальних відмінностей у переживанні емоційного виснаження.

Середній показник за шкалою «Деперсоналізація» становить 3,77 ± 1,17 бала, при мінімальному значенні 1 та максимальному — 5,50 бала. Порівняно з іншими показниками, саме ця шкала має найбільше стандартне відхилення (1,17), що вказує на більшу варіативність відповідей учасників щодо проявів деперсоналізації.

За шкалою «Особиста задоволеність» середнє значення становить 2,71 ± 0,85 бала, при діапазоні від 1,70 до 5,30 бала. Таким чином, показники особистої задоволеності також характеризуються індивідуальною варіативністю, хоча розподіл значень є дещо менш розсіяним, ніж за шкалою деперсоналізації.

У цілому результати описової статистики за методикою Дж. Л. Гібсона та Д. Х. Донеллі демонструють, що в досліджуваній вибірці найбільш вираженим середнім показником є емоційне виснаження, тоді як показник особистої задоволеності має найнижче середнє значення. Водночас отримані значення стандартного відхилення та діапазони варіації підтверджують наявність індивідуальних відмінностей у структурі потенціалу професійного вигорання.

Таблиця 2.6

Описові статистики за методикою «Оцінка власного потенціалу «вигорання» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі)

	Min	Max	Середнє значення (M)	Стандартне відхилення
Деперсоналізація	1	5,50	3,77	1,17
Особиста задоволеність	1,70	5,30	2,71	0,85
Емоційне виснаження	1,40	5,40	4,26	0,91

Аналіз результатів опитувальника копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана засвідчив відмінності у вираженості способів подолання стресових ситуацій серед досліджуваних. Високий рівень

напруженості стратегії «Самоконтроль» виявлено у 53% респондентів. Такий результат характеризує прагнення фахівців зосереджуватися на вирішенні проблем і виконанні поставлених завдань, водночас недостатньо враховуючи власні потреби та бажання, що надалі може сприяти виснаженню особистісних ресурсів.

Ще більш вираженою виявилася стратегія «Уникнення»: високий рівень її напруженості зафіксовано у 67,9% учасників. Це свідчить про схильність частини фахівців уникати безпосереднього розв’язання труднощів, що виникають у процесі професійної діяльності.

Для значної частини респондентів характерним є також високий рівень копінг-стратегії «Позитивна переоцінка», що відображає готовність сприймати складні життєві та професійні ситуації як можливість для особистісного розвитку.

Середній рівень напруженості переважав за такими стратегіями: «Конфронтація» — 61,2%, «Дистанціювання» — 53%, «Пошук соціальної підтримки» — 67,2% та «Планування вирішення проблеми» — 79,1%.

Натомість для стратегії «Прийняття відповідальності» найбільш характерним був низький рівень напруженості. Такий результат може свідчити про недостатню готовність частини досліджуваних визнавати власну відповідальність за допущені помилки та докладати зусиль для їх подальшого вирішення.

Таблиця 2.7

Результати опитувальника копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана

Рівень напруженості копінга		Конфронтація	Дистанціювання	Самоконтроль	Пошук соціальної підтримки	Прийняття відповідальності	Уникнення	Планування рішення проблеми	Позитивна переоцінка
Низький	n	14	14	1	5	74	1	8	9
	%	10,4	10,4	0,7	3,7	55,2	0,7	6,0	6,7
Середній	n	82	71	62	90	60	42	106	56
	%	61,2	53,0	46,3	67,2	44,8	31,3	79,1	41,8
Високий	n	38	49	71	39	0	91	20	69
	%	28,4	36,6	53,0	29,1	0,0	67,9	14,9	51,5

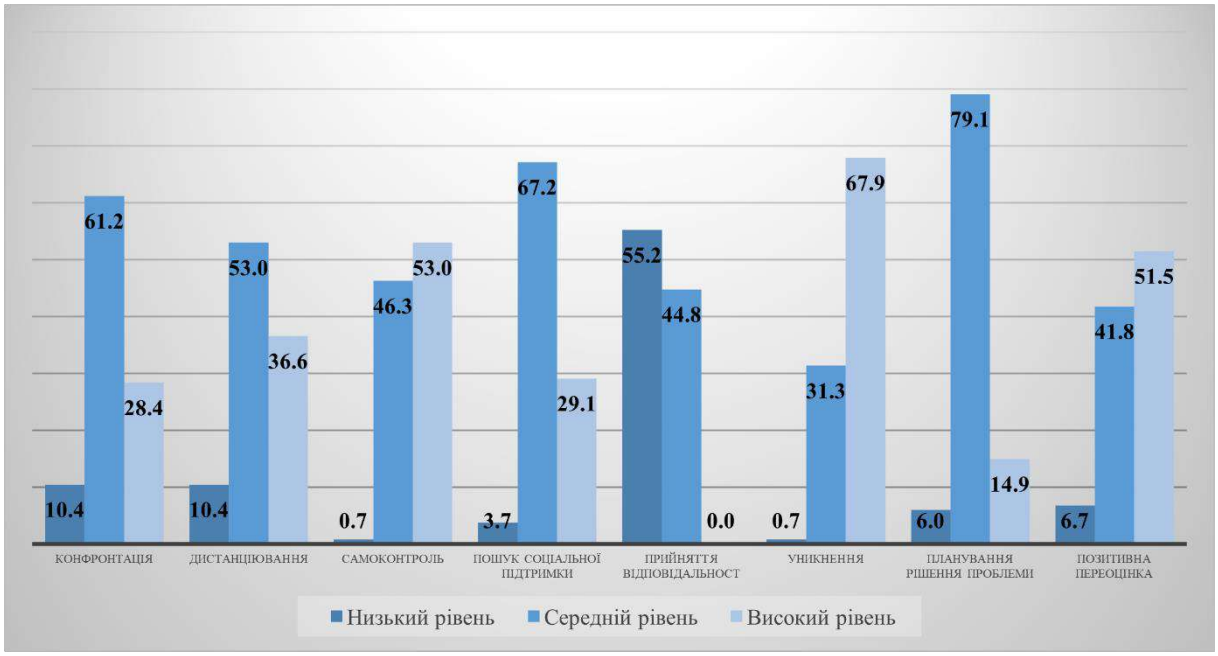


Рисунок 2. 6– Результати опитувальника копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана

О. Кулешова та Л. Міхеєва (2023, с. 76) зазначають, що поняття «стресостійкість» охоплює емоційну й психологічну стійкість до стресу, стрес-резистентність і фрустраційну толерантність. До її основних складових належать емоційна саморегуляція, здатність ефективно діяти в

умовах високого навантаження, конструктивно спрямовувати переживання на розв’язання завдань, підтримувати позитивний психоемоційний стан та раціонально використовувати нервово-психічні ресурси. Стресостійкість також розглядається як інтегративна властивість особистості, що поєднує емоційні, вольові, інтелектуальні та мотиваційні компоненти й забезпечує досягнення цілей за умов значного напруження.

Аналіз результатів тесту самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона показав, що серед досліджуваних переважають недостатній рівень стресостійкості — 40,3% та дуже низький — 31,3%. Значно менша частка респондентів продемонструвала задовільний рівень — 17,9%, добрий — 9% і відмінний — 1,5%.

Отримані результати вказують на низький рівень стресостійкості, що може призводити до емоційного виснаження, зниження професійної ефективності та, у перспективі, до розвитку синдрому вигорання. Недостатня здатність до адаптації в стресових умовах може негативно впливати на психологічне благополуччя особистості, знижуючи мотивацію, концентрацію уваги та загальну продуктивність діяльності.

Таблиця 2.8

Результати тесту самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона

Стресостійкість	n	%
Відмінно	2	1,5
Добре	12	9,0
Задовільно	24	17,9
Погано	54	40,3
Дуже погано	42	31,3

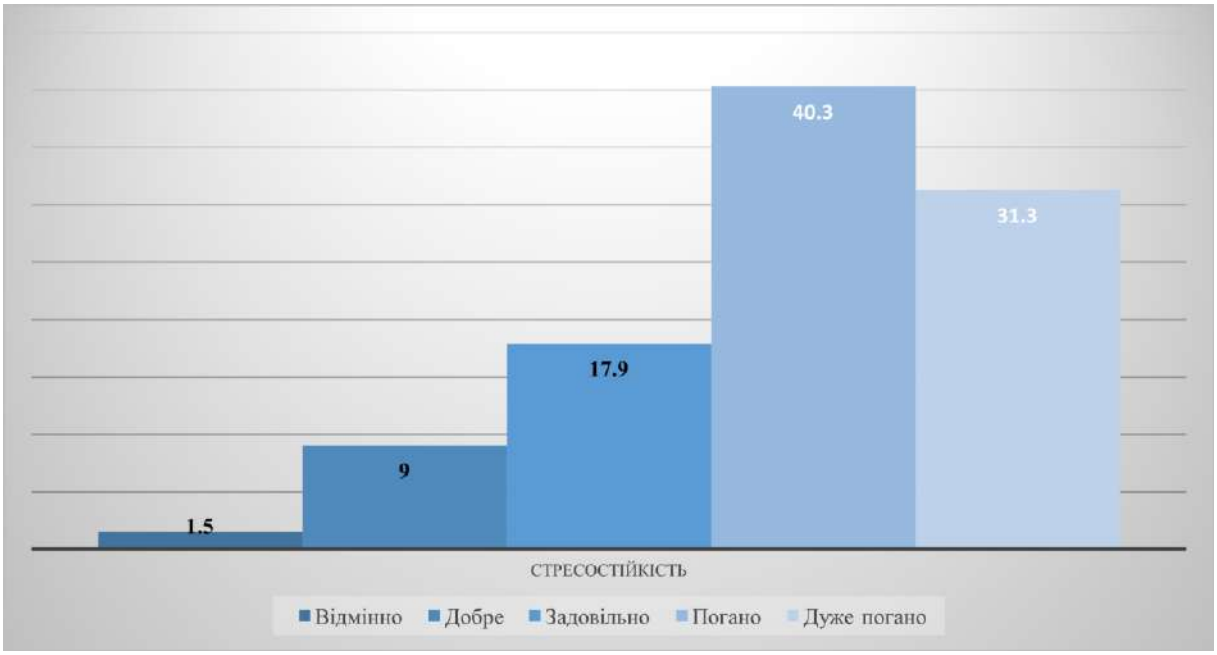


Рисунок 2. 7 – Результати тесту самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона

Динамічні зміни сучасного суспільства висувають нові вимоги як до наукового осмислення психологічних проблем, так і до здатності особистості постійно адаптуватися та вдосконалюватися. Особливо чутливими до наслідків таких трансформацій є представники соціономічних професій, професійна діяльність яких ґрунтується на безпосередній взаємодії з людьми. До цієї групи належать педагоги, медичні працівники, психологи, соціальні працівники, менеджери та інші фахівці.

Не всі працівники здатні однаково ефективно адаптуватися до нових професійних і життєвих обставин. Зокрема, зміни умов праці та повсякденного життя в період пандемії COVID-19 стали додатковим джерелом стресового навантаження, яке може сприяти формуванню синдрому вигорання. У зв’язку з цим поряд із розвитком особистісних ресурсів особливого значення набуває вдосконалення способів підтримання та збереження психічного здоров’я.

Для дослідження зазначених психологічних особливостей було застосовано Вісбаденський опитувальник до методу позитивної

психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом (WIPPF), побудований на основних концептуальних положеннях позитивної психотерапії.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що серед представників соціономічних професій високий рівень сформованості вторинних актуальних здібностей найбільш характерний для таких показників: акуратність — 50,7%, ввічливість — 61,9%, діяльність — 64,2%, обов'язковість — 75,4%, справедливість — 51,5% та вірність — 67,2%.

Середній рівень сформованості переважав за такими вторинними актуальними здібностями: охайність — 56%, пунктуальність — 59%, щирість — 61,9%, бережливість — 82,8% та слухняність — 70,1%. Водночас найменшою виявилася частка респондентів із низьким рівнем сформованості вторинних актуальних здібностей (див. рис. 2.9).



Рисунок 2. 8– Результати WIPPF (Вторинні актуальні здібності)

Таблиця 2.9

Результати Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана

		Низька сформованість		Середня сформованість		Висока сформованість	
		n	%	n	%	n	%
Актуальні здібності	Акуратність	6	4,5	60	44,8	68	50,7
	Охайність	4	3	75	56	55	41
	Пунктуальність	10	7,5	79	59	45	33,6
	Ввічливість	2	1,5	49	36,6	83	61,9
	Щирість	33	24,6	83	61,9	18	13,4
	Діяльність, старанність	6	4,5	42	31,3	86	64,2
	Обов'язковість	0	0	33	24,6	101	75,4
	Бережливість	6	4,5	111	82,8	17	12,7
	Слухняність	10	7,5	94	70,1	30	22,4
	Справедливість	2	1,5	63	47	69	51,5
	Вірність	2	1,5	42	31,3	90	67,2
	Терпіння	0	0	43	32,1	91	67,9
	Час	2	1,5	81	60,4	51	38,1
	Контакти	10	7,5	74	55,2	50	37,3
	Довіра	20	14,9	93	69,4	21	15,7
	Надія	11	8,2	71	53	52	38,8
	Ніжність	4	3	91	67,9	39	29,1
	Любов	4	3	53	39,6	77	57,5
	Віра	9	6,7	79	59	46	34,3
Баланс на модель	Тіло	39	29,1	73	54,5	22	16,4
	Діяльність	24	17,9	71	53	39	29,1
	Контакти	36	26,9	73	54,5	25	18,7
	Фантазії	13	9,7	65	48,5	56	41,8
Модель для наслідування	Я-мати	14	10,4	68	50,7	52	38,8
	Я-батько	21	15,7	77	57,5	36	26,9
	Я	13	9,7	93	69,4	28	20,9
	Ти	29	21,6	72	53,7	33	24,6
	Ми	17	12,7	71	53	46	34,3
	Пра-Ми	25	18,7	86	64,2	23	17,2

Серед первинних актуальних здібностей високий рівень сформованості лише в актуальної здібності «Любов/Прийняття» (57,5%).

Найбільше середнього рівня сформованості первинних актуальних здібностей: «Час» (60,4%), «Контакти» (55,2%), «Довіра» (69,4%), «Надія» (53%), «Ніжність» (67,9%), «Віра» (6,7%).

Низький рівень сформованості первинних актуальних здібностей був представлений у відносно невеликої частки досліджуваних. Зокрема, за здібністю «Час» такий рівень встановлено у 1,5% респондентів, «Контакти» — у 7,5%, «Довіра» — у 14,9%, «Надія» — у 8,2%, «Ніжність» — у 3%, «Любов» — у 3%, «Віра» — у 6,7%.

Узагальнення результатів, отриманих за Вісбаденським опитувальником до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF), дало змогу визначити актуальні здібності, високий рівень сформованості яких найбільш характерний для досліджуваних фахівців:

Акуратність (педантичність) — у 50,7% респондентів; її прояви пов'язані із системністю, послідовністю та прагненням підтримувати порядок у професійній діяльності.

Ввічливість (чемність) — у 61,9%; характеризується прагненням демонструвати у взаємодії з іншими доброзичливість і чемність.

Діяльність/старанність (досягнення, успіх, результат) — у 64,2%; виявляється у вираженій орієнтації на результат і досягнення поставленої мети навіть ціною значних особистісних ресурсів, що може сприяти виснаженню.

Обов'язковість — у 75,4%; проявляється у підвищеній принциповості та прагненні виконувати взяті на себе зобов'язання незалежно від обставин.

Справедливість — у 51,5%; характеризується підвищеною чутливістю до проявів несправедливості та потребою відстоювати власні принципи, іноді на шкоду особистим інтересам.

Вірність — у 67,2%; може виявлятися у стійкості сформованих установок, консервативності та прагненні зберігати усталені цінності й авторитети.

Терпіння — у 67,9%; характеризується значною терпимістю, схильністю до самопожертви та відкладанням задоволення власних потреб.

Серед первинних актуальних здібностей найбільш вираженою виявилася «Любов» — високий рівень за цим показником встановлено у 57,5% фахівців. У межах проведеної інтерпретації це пов’язується зі схильністю працівника брати на себе відповідальність за труднощі та проблемні ситуації, що виникають у професійній діяльності (Мельничук, Комар, Онищук, 2023).

Н. Пезешкіан зазначав, що людина за своєю природою має дві головні природжені здібності: любити (первинні актуальні здібності) та знати (вторинні актуальні здібності) (Пезешкіан, 2016).

Згідно з дослідженням, у фахівців соціономічного профілю менш розвинена здатність любити (емоційність), де слабо сформована емоційно-почуттєва сфера та вміння активно встановлювати, розвивати та приймати емоційні взаємини.

Важливо, що саме ці здібності є невід’ємними у діяльності фахівців соціономічного профілю, адже майже весь свій час вони мають взаємодіяти з іншими людьми та встановлювати емоційні контакти.

Проте вторинні актуальні здібності сформовані краще, що свідчить про розвиненість здатності пізнавати (когнітивність), де фахівці керуються логічним та раціональним мисленням, що формується на базі знань.

Отже, у досліджуваній вибірці вторинні актуальні здібності загалом виражені сильніше, ніж первинні, що відображає переважання когнітивно-нормативної спрямованості над емоційно-реляційною.

За концепцією позитивної психотерапії, психічне здоров’я визначається як баланс, зокрема між цими двома здібностями (любити та пізнавати).

Домінування вторинних актуальних здібностей свідчить про дисбаланс та може бути причиною виникнення синдрому емоційного вигорання.

Отже, фахівці у своїй діяльності керуються раціональними міркуваннями та логічними судженнями, ігноруючи свої відчуття та емоційний стан, що згодом дається взнаки через симптоми вигорання.



Рисунок 2. 9 – Результати WIPPF (Первинні актуальні здібності)



Рисунок 2. 10 – Результати WIPPF (Балансна модель)

Емпіричне дослідження показало, що розподіл життєвої енергії серед фахівців комунікативних спеціальностей є відносно рівномірним, оскільки у більшості респондентів зафіксовано середній рівень сформованості сфер балансної моделі: «Тіло» — 54,5%, «Діяльність» — 53%, «Контакти» — 54,5%, «Фантазії» — 48,5%.

Водночас у значної частини респондентів спостерігається дисбаланс у розподілі життєвої енергії, що проявляється у низькому або високому рівні сформованості окремих сфер балансної моделі. Низький рівень сформованості сфери «Тіло» виявлено у 29,1% респондентів, «Діяльність» — у 17,9%, «Контакти» — у 26,9%, «Фантазії» — у 9,7%. Високий рівень сформованості сфери «Тіло» зафіксовано у 16,4% опитаних, «Діяльність» — у 29,1%, «Контакти» — у 18,7%, а «Фантазії» — у 41,8% респондентів.

Диференційована інтерпретація балансної моделі. Переважання середнього рівня за кожною із чотирьох сфер не означає однакового або оптимального розподілу ресурсів у всіх учасників. Зокрема, частки низьких показників за сферами «Тіло» (29,1%) і «Контакти» (26,9%) указують на можливі ресурсні труднощі в частини вибірки, тоді як високі показники «Фантазії» (41,8%) і «Діяльності» (29,1%) відображають неоднорідність її профілю. Високий показник окремої сфери сам по собі не є ані доказом дисбалансу, ані однозначно захисним чинником; його значення слід оцінювати в контексті інших сфер та індивідуальної ситуації фахівця.

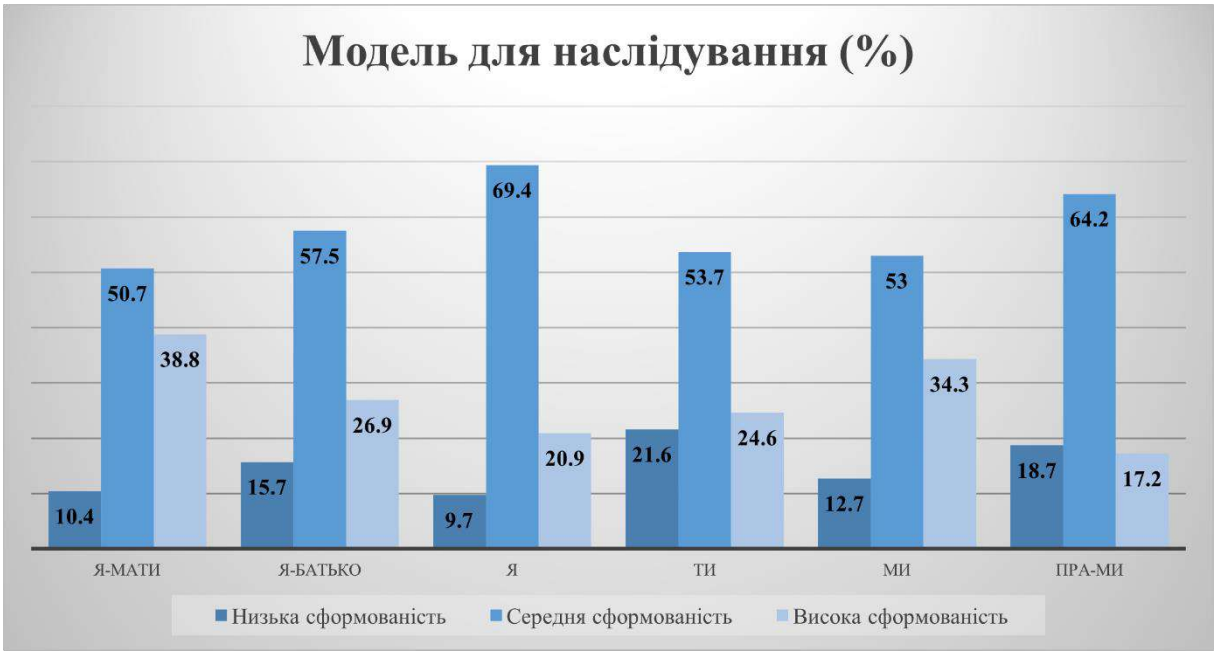


Рисунок 2. 11 – Результати WIPPF (Модель для наслідування)

Аналіз показників моделі для наслідування засвідчив переважання середнього рівня сформованості за всіма досліджуваними сферами: «Я-Мати» — 50,7%, «Я-Батько» — 57,5%, «Я» — 69,4%, «Ти» — 53,7%, «Ми» — 53% та «Пра-Ми» — 64,2%.

Дані, отримані за авторським опитувальником «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії», дають змогу простежити стратегії поведінки та фіксовані ідеї, якими керуються фахівці у процесі виконання професійних обов’язків. Відповідні результати представлено в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Результати авторського опитувальника «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії»

Запитання	**Найбільш поширені відповіді**
1. Які дрібні життєві ситуації впливають на якість вашої роботи? (Мікроподії)	Часто критикують, виникає багато дрібних справ, сварки на роботі, діти хворіють, дрібні конфлікти, порушується графіку роботи тощо.
2. Які значні події в вашому житті впливають на продуктивність та самопочуття під час виконання професійних обов'язків? (Макроподії)	До значущих життєвих і професійних подій можна віднести пандемію та війну, початок трудової діяльності, зміну місця роботи або її втрату, одруження, народження дитини, появу нових працівників у колективі тощо.
3.Які симптоми у вас зустрічаються по балансовій моделі?	Сфера «Тіло»: систематичне переживання стресу, тривала втома й виснаження, постійне напруження, недостатня увага до власного здоров'я та зовнішнього вигляду, порушення режиму дня тощо.
	Сфера «Діяльність»: погіршення працездатності, посилення незадоволеності професійною діяльністю, зниження інтересу до обраної професії, переживання недостатньої цінності та оплати власної праці, завищені вимоги до себе й надмірне відчуття відповідальності.
	Сфера «Контакти»: часте виникнення конфліктів у міжособистісній взаємодії, дистанціювання від колег і друзів, соціальна ізоляція, пасивність, байдужість, депресивні переживання та нестійкість настрою.
	Сфера «Фантазії»: послаблення відчуття сенсу професійного й особистісного розвитку, зниження життєвої мотивації, тривожність, втрата надії на позитивні зміни та невпевненість у власних можливостях.
4. Завершіть фразу: «Я ок, коли…»	Уявлення про власну цінність: пов'язування позитивного ставлення до себе з бездоганним виконанням завдань, здатністю все встигати, отриманням схвалення від інших, утриманням від висловлення власної позиції та відчуттям любові з боку оточення.

Продовження таблиці 2.10

5. Що є для вас правилом у житті щодо роботи?	Життєві правила щодо професійної діяльності: переконання в необхідності бездоганно виконувати роботу, досягнення сприймаються як важливий критерій особистої цінності, відмовляти іншим небажано або неприпустимо, праця розглядається як обов'язок, а відпочинок відкладається до завершення роботи.
6. Як ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) підтримували (або не підтримували) свого партнера в професійному розвитку (Яким правилом керувалися)?	Уявлення про партнерську підтримку у професійній сфері: орієнтація на самостійне подолання труднощів і покладання переважно на власні сили; водночас серед відповідей простежується можливість звертатися по допомогу та спільно вирішувати робочі завдання.
7. Що ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) говорили про суспільство та взаємозв'язок з професійною діяльністю?	Уявлення про суспільство та професійну діяльність: переконання щодо високих очікувань суспільства стосовно особистих досягнень, необхідності робити добро собі й іншим, значення співпраці для досягнення результатів, а також орієнтація на оцінку з боку оточення.
8. Що ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) говорили про сенс життя, релігію та взаємозв'язок з професійною діяльністю?	Уявлення про сенс життя, релігію та професійну діяльність: переживання втрати життєвого сенсу, надання роботі значення основного сенсу життя та ставлення до відвідування церкви як до діяльності, подібної до виконання професійних обов'язків.
9. Яка стадія взаємодії у вас з роботою?	Відділення: характеризується формуванням негативного ставлення до професійних обов'язків і самого процесу праці, а також прагненням дистанціюватися від професійної діяльності — тимчасово або шляхом повного припинення роботи за фахом.

Узагальнення даних, отриманих за опитувальником «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії» у поєднанні з результатами WIPPF, стало підґрунтям для здійснення диференційно-змістовного аналізу та побудови карти

конфліктів і ресурсів, що дало змогу комплексніше визначити особливості прояву вигорання та пов’язані з ним психологічні чинники. Детальний опис отриманих результатів, їх інтерпретацію та узагальнення представлено в розділі 3.5.

			Опитувальник «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон)		
			Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень
Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана в співпраці в Х. Дайденбахом	Актуальні здібності	Акуратність	0,317**	0,413**	-0,108
		Охайність	0,366**	0,362**	-0,142
		Пунктуальність	0,283**	0,279**	-0,112
		Ввічливість	0,293**	0,306**	-0,043
		Щирість	-0,133	-0,077	0,099
		Діяльність, старанність	0,578**	0,392**	-0,296**
		Обов’язковість	0,179*	0,051	-0,091
		Бережливість	0,102	0,071	0,100
		Слухняність	0,171*	0,207*	-0,019
		Справедливість	0,295**	0,265**	-0,117
		Вірність	0,049	0,119	-0,037
		Терпіння	0,261**	0,241**	-0,066
		Час	0,177*	0,288**	-0,040
		Контакти	0,173*	0,086	-0,040
		Довіра	-0,100	-0,046	0,129
		Надія	-0,223**	-0,098	0,117
		Ніжність	-0,011	0,062	0,078
		Любов	0,016	0,146	0,025
		Віра	0,240**	0,227**	-0,115
	Балансна модель	Тіло	-0,193*	-0,156	0,193*
		Діяльність	0,365**	0,343**	-0,162
		Контакти	-0,301**	-0,194*	0,196*
		Фантазії	0,189*	0,187*	-0,122
	Модель для наслідування	Я	-0,116	-0,042	-0,025
		Я-мати	0,007	0,077	-0,027
		Я-батько	-0,042	0,051	-0,068
		Ти	0,072	0,005	-0,136
		Ми	0,175*	0,135	-0,084
		Пра-ми	0,088	-0,012	-0,025

Коментар.
** Кореляція значима на рівні 0.01 (двобічна)
* Кореляція значима на рівні 0.05 (двобічна)

Рисунок 2. 12 – Результати кореляції Спірмена

Застосування рангового кореляційного аналізу Спірмена дало змогу встановити статистично значущі прямі зв’язки між емоційним виснаженням і низкою актуальних здібностей. Зокрема, такі зв’язки виявлено з «Акуратністю» (0,317), «Охайністю» (0,366), «Пунктуальністю» (0,283), «Ввічливістю» (0,293), «Діяльністю/Старанністю» (0,578), «Справедливістю» (0,295), «Терпінням» (0,261) та «Вірою» (0,240). Водночас між емоційним виснаженням і актуальною здібністю «Надія» зафіксовано статистично значущий зворотний зв’язок (-0,223).

Отримані результати свідчать про те, що більш виражене емоційне виснаження поєднується з вищими показниками акуратності, охайності, пунктуальності, ввічливості, старанності, досягнень, справедливості, терпіння та віри. Надмірна вираженість і дисбаланс цих актуальних здібностей можуть бути пов’язані з посиленням проявів емоційного вигорання. Натомість зростання емоційного виснаження супроводжується зниженням показника «Надія». Це може проявлятися у посиленні песимістичного сприйняття професійного майбутнього, сумнівах щодо власних можливостей, розчаруванні, відчутті безнадійності та втраті сенсу власних дій.

Щодо деперсоналізації, статистично значущі прямі кореляційні зв’язки встановлено з такими актуальними здібностями: «Акуратність» (0,413), «Охайність» (0,362), «Пунктуальність» (0,279), «Ввічливість» (0,306), «Діяльність/Старанність» (0,392), «Справедливість» (0,265), «Терпіння» (0,241), «Час» (0,288) та «Віра» (0,227). Таким чином, зі зростанням деперсоналізації, що характеризується деформацією міжособистісних стосунків, підвищуються показники зазначених актуальних здібностей. У контексті здібності «Час» це може виявлятися в нераціональному використанні часу для задоволення власних гедоністичних потреб або потреб значущого оточення на шкоду продуктивній діяльності.

Окремо встановлено статистично значущий зворотний зв’язок між редукцією особистих досягнень та актуальною здібністю «Діяльність/Старанність» (-0,296). Це означає, що більш виражена редукція особистих досягнень супроводжується нижчими показниками старанності у професійній діяльності. Такий стан може проявлятися негативним оцінюванням власних професійних результатів, знеціненням особистої та професійної значущості, звуженням уявлень про власні можливості й обов’язки стосовно інших. Унаслідок цього можуть послаблюватися мотивація до праці та прагнення до подальшого професійного розвитку.

Аналіз показників балансної моделі Н. Пезешкіана також виявив статистично значущі кореляційні зв’язки. Емоційне виснаження прямо пов’язане зі сферою «Діяльність» (0,365) та обернено — зі сферою «Контакти» (-0,301). Для деперсоналізації встановлено прямий зв’язок зі сферою «Діяльність» (0,343). Отже, більш виражена орієнтація на професійну діяльність супроводжується підвищенням рівня емоційного виснаження та деперсоналізації, тоді як зростання емоційного виснаження поєднується зі зниженням показників сфери «Контакти».

Такі результати можуть свідчити, що надмірна зосередженість на роботі та кар’єрних завданнях за недостатньої уваги до інших сфер життєдіяльності, зокрема до соціальних контактів, спілкування з друзями та близькими, пов’язана з більшою вираженістю проявів вигорання.

Водночас статистично значущих кореляційних зв’язків між емоційним виснаженням, деперсоналізацією, редукцією особистих досягнень і показниками моделі для наслідування не виявлено. Такий результат може пояснюватися індивідуальними особливостями формування поведінкових моделей під впливом засвоєних батьківських концепцій (Мельничук, Комар, Онищук, 2023).

Висновки до другого розділу

У межах емпіричної частини дослідження було проведено діагностику проявів вигорання у представників соціономічних професій з урахуванням концептуальних положень позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Узагальнення отриманих даних дало змогу окреслити соціально-психологічні умови, пов’язані з виникненням і проявами синдрому вигорання у фахівців комунікативної сфери.

Для комплексного вивчення сучасного стану емоційного вигорання було застосовано низку психодіагностичних інструментів: методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка; опитувальник вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон); методику «Оцінка власного потенціалу вигорання» (Дж. Гібсон, Д. Донеллі); опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана; тест самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона; Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF), а також авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії».

Опрацювання результатів дало можливість охарактеризувати актуальний стан вигорання, а також простежити особливості його виникнення та подальшого розвитку у фахівців соціономічного профілю. Встановлено, що значна частина досліджуваних перебуває на межі вигорання та потребує корекції його наслідків. Недостатня сформованість стресостійкості поєднується з використанням недостатньо ефективних стратегій подолання стресу. До них належать самоконтроль, за якого фахівець зосереджується на вирішенні професійних завдань, залишаючи поза увагою власні потреби та посилюючи самокритичність; уникнення, що виявляється у прагненні відійти від розв’язання проблем; позитивна

переоцінка, яка передбачає сприйняття труднощів як можливості для саморозвитку, однак може поєднуватися з недостатнім баченням інших дієвих шляхів подолання стресу; а також неприйняття відповідальності, що проявляється небажанням визнавати власні помилки та працювати над їх виправленням.

Результати кореляційного аналізу Спірмена засвідчили, що вищі показники таких актуальних здібностей, як акуратність, охайність, пунктуальність, ввічливість, старанність, досягнення, справедливість, терпіння та віра, поєднуються з більш вираженим емоційним виснаженням. Це дає підстави розглядати надмірну вираженість і дисбаланс актуальних здібностей як чинники, пов’язані з підвищенням імовірності емоційного вигорання. Водночас нижчий рівень сформованості актуальної здібності «Надія» відповідає більш вираженому емоційному виснаженню. За умов перевтоми це може виявлятися в песимістичному ставленні до професійного майбутнього, розчаруванні, постійних сумнівах, переживанні безнадійності та відчутті марності власних зусиль.

Також встановлено, що більш виражена деперсоналізація, яка характеризується деформацією міжособистісних стосунків, супроводжується вищими показниками акуратності, охайності, пунктуальності, ввічливості, старанності, досягнень, справедливості, терпіння, часу та віри. Натомість підвищення редукції особистих досягнень поєднується зі зниженням сформованості актуальної здібності «Діяльність/Старанність». Це проявляється у негативному оцінюванні себе та результатів власної професійної діяльності, зниженні відчуття професійної й особистої значущості, обмеженні уявлень про власні можливості та обов’язки щодо інших. Сукупність таких проявів може супроводжуватися послабленням бажання працювати та мотивації до подальшого професійного розвитку.

Аналіз показників балансної моделі Н. Пезешкіана показав, що вищий рівень вираженості сфери «Діяльність» супроводжується вищими показниками емоційного виснаження та деперсоналізації. Водночас більш виражене емоційне виснаження поєднується з нижчим рівнем розвитку сфери «Контакти». Отже, надмірна концентрація особистості на роботі та кар'єрі за недостатньої уваги до інших сфер життя, зокрема до спілкування з близькими й друзями, пов'язана з більшою схильністю до вигорання.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтвердили висунуте припущення щодо зв'язку емоційного вигорання представників соціономічних професій із дисбалансом у розподілі життєвої енергії та негармонійним розвитком актуальних здібностей, за якого переважають вторинні актуальні здібності.

Основні положення другого розділу висвітлено в наступних публікаціях:

1. Мельничук, А. Ю. (2021). Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю з допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF). Габітус (25), 158–162. http://habitus.od.ua/journals/2021/25-2021/30.pdf

2. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2021). Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки (11), 124–130. http://www.psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/11_2021/16.pdf

3. Мельничук, А. Ю., Комар, Т. В., & Онищук, Т. П. (2023). Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. Insight: The Psychological Dimensions of Society (9), 33–49. https://doi.org/10.32999/ksu2663-970x/2023-9-3

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА МОДЕЛЬ ПРОФІЛАКТИКИ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ: РОЗРОБЛЕННЯ Й АПРОБАЦІЯ ПРОГРАМИ

3. 1 Методика і організація формувального експерименту

Згідно із загальною логікою організації дослідження, на другому його етапі було реалізовано формувальний експеримент. Його **метою** стала розробка та апробація програми, спрямованої на профілактику синдрому емоційного вигорання та підвищення стресостійкості представників соціономічних професій.

Для досягнення поставленої мети було визначено такі завдання:

1. Сформувати структуру та зміст програми профілактики емоційного вигорання й розвитку стресостійкості у фахівців соціономічного профілю із застосуванням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

2. Здійснити апробацію розробленої профілактичної програми.

3. Оцінити результативність програми щодо попередження та подолання проявів емоційного вигорання, а також формування стресостійкості у фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії.

Формувальний експеримент було організовано на базі комунального закладу «Вінницький ліцей №10» та інших закладів освіти міста Вінниці; та реалізовано у три послідовні етапи.

На ***першому етапі*** дослідження було здійснено розробку змісту та структури програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з

використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора».

Другий етап дослідження містив у собі впровадження програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора».

На ***третьому етапі*** формувального експерименту здійснювалося визначення результативності розробленої програми щодо попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості фахівців соціономічного профілю. Для цього було проведено два діагностичні зрізи, а отримані дані опрацьовано із застосуванням кількісного та якісного аналізу.

Дизайн формувального етапу дослідження передбачав одногрупову схему з вимірюванням показників до та після участі у програмі. У дослідженні взяли участь 50 педагогинь закладів освіти м. Вінниці. Формування контрольної групи та проведення відтермінованого діагностичного зрізу не передбачалися. Відтак статистично значущі зміни свідчать про позитивну внутрішньогрупову динаміку досліджуваних показників протягом періоду спостереження, однак не дають підстав виключити можливий вплив зовнішніх обставин, ефекту повторного тестування, природних змін або інших чинників.

Розроблену та апробовану програму «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» було представлено на Всеукраїнському конкурсі авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі». За результатами ІІ (обласного) етапу вона отримала позитивну оцінку журі та стала переможцем у номінації «Розвивальні програми». Відповідний результат зафіксовано в

наказі Департаменту освіти і науки ОДА від 25.01.2021 № 11 «Про підсумки проведення в області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» (Додаток В).

На ІІІ, Всеукраїнському, етапі конкурсу програма посіла третє місце, що відображено в наказі МОН від 04.06.2021 № 425 «Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» (Додаток Г). Окрім цього, програму було схвалено експертною радою НАП (Незалежної асоціації психологів), визнано найкращою практичною програмою та оцінено у 3 кредити ЄКТС (Додаток Д).

3. 2 Зміст та структура програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»

Детально ознайомитися із програмою «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» можна на сайті Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» за покликанням: https://drive.google.com/file/d/19xCKLyNZAHBYtGBk9-u0E-aKmoQ3yaiY/view або Додаток Ж.

Програма містить два розділи, де перший розділ «Теоретичні основи програми» розкриває актуальність та науково-методичне обґрунтування програми. У другому розділі «Структура та зміст програми»

відображається пояснювальна записка, тематика та структура програми й конспект занять.

Пояснювальна записка програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»:

Практичний психолог здійснює індивідуальну та групову роботу з педагогами, оскільки їхня особистісна ідентичність та психічне здоров'я безпосередньо впливають на навчальний процес і успішність учнів. Збереження емоційної рівноваги фахівців у сучасних умовах є пріоритетним завданням, адже динамічні зміни в суспільстві вимагають адаптивності, креативності та стійкості до стресу, зберігаючи при цьому мотивацію та продуктивність.

Сучасні виклики, такі як пандемія COVID-19 та повномасштабна війна, нові формати навчання (дистанційне, змішане), низький рівень адаптації учнів після тривалих перерв, зниження мотивації до навчання, створюють значне емоційне навантаження на педагогів. Багато з них не можуть самостійно впоратися зі стресами, що підвищує ризик емоційного вигорання. Важливо, щоб фахівці мали психологічний ресурс та підтримку, які допоможуть їм зберігати внутрішню рівновагу. Позитивна психотерапія як ресурсно-орієнтований метод є актуальною для формування стресостійкості та підтримки психічного здоров'я.

Мета програми: ознайомити фахівців із основами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, розвинути стресостійкість, емоційний інтелект і здатність збалансовувати власні ресурси. Навчити ефективно розподіляти енергію, знаходити психологічні ресурси для підтримки психічного здоров'я, формувати впевненість у власних силах та навички самодопомоги а також сприяти попередженню емоційного вигорання.

Завдання програми:

1. Ознайомлення з основами позитивної психотерапії.
2. Зниження емоційного напруження в стресових ситуаціях.
3. Формування нових стратегій реагування на життєві труднощі.
4. Аналіз впливу зовнішніх чинників на особистість фахівця.
5. Активація внутрішніх і зовнішніх ресурсів.
6. Розвиток навичок надання підтримки собі та іншим.
7. Покращення емоційного інтелекту.
8. Вміння ефективно балансувати життєву енергію.
9. Пошук оптимальних шляхів вирішення складних ситуацій.
10. Формування впевненості у власних силах і прагнення до самовдосконалення.

Тривалість: програма складається з 6 занять тривалістю 80–150 хвилин (загалом 590 хвилин). Форма роботи – групова.

Шість занять були організовані відповідно до логіки п’ятикрокової моделі позитивної психотерапії: один із етапів інвентаризації деталізовано у двох заняттях, а завершальний етап орієнтовано на самодопомогу. Відмінності у тривалості занять (80–150 хвилин) визначаються різним обсягом психоосвітніх, практичних і рефлексивних завдань, передбачених програмою; загальна тривалість становить 590 хвилин. Єдність задуму реалізації забезпечувалася спільною послідовністю тем і вправ, описаною у програмі.

Методи та технології реалізації:

- вправи для привітання та завершення занять;
- проєктивні методики;
- практики медитативного характеру;
- самодослідження із застосуванням елементів позитивної психотерапії;

- застосування технік позитум-підходу, зокрема позитивної реінтерпретації, транскультурного підходу та метафор;
- рефлексія групового досвіду.

Структура занять: програма включає ритуали привітання, виконання вправ і технік, рефлексію та ритуал прощання.

Програму бажано проводити в спеціально обладнаному приміщенні для тренінгових занять. У разі дистанційного формату необхідні платформи Zoom або Google Meet.

Етапи реалізації

Заняття проводяться на основі діагностичних обстежень та запитів фахівців. Програма триває до одного місяця, передбачає 6 занять по 80–150 хвилин, що проводяться двічі на тиждень.

Категорія учасників

Програма розрахована на педагогів, але також може застосовуватися для медичних працівників, психологів, соціальних педагогів, соціальних працівників, менеджерів та інших спеціалістів сфери «людина-людина».

Вимоги до спеціаліста

Реалізацію програми можуть здійснювати практичні психологи та соціальні педагоги, які:

- мають підготовку у сфері позитивної психотерапії.
- вміють встановлювати довірливі відносини;
- об’єктивні у прийнятті рішень;
- мають досвід роботи в групах;
- дотримуються принципу безоціночного прийняття;
- вміють підтримувати психологічні кордони;
- поважають гідність кожного учасника;
- проявляють емпатію та конгруентність;
- сприяють розвитку ресурсного підходу у себе та учасників.

Очікувані результати:

- Опановування основ позитивної психотерапії.
- Зниження рівня тривоги та емоційного напруження.
- Формування нових способів реагування на стресові ситуації.
- Розуміння власного емоційного стану та його чинників.
- Здатність надавати підтримку собі та іншим.
- Усвідомлення та використання внутрішніх і зовнішніх ресурсів.
- Вміння балансувати життєву енергію.
- Застосування отриманих знань у складних ситуаціях.
- Впевненість у власних здібностях і прагнення до саморозвитку.
- Вміння формувати та досягати власні цілі.

Апробація програми

Дослідження проводилося з лютого 2020 року до листопада 2021 року серед педагогічних працівників комунального закладу «Вінницький ліцей № 10» (на той час — «Загальноосвітня школа I–III ступенів № 10 ВМР») та інших закладів освіти м. Вінниці. Загалом у дослідженні взяли участь 50 педагогічних працівників.

Структурно-змістове наповнення програми

Програма охоплює шість групових занять, зміст яких побудовано відповідно до послідовних етапів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана: дистанціювання, інвентаризації, ситуативного підбадьорювання, вербалізації та самодопомоги. Кожне заняття включає вступний або вітальний компонент, основний блок вправ і психотерапевтичних технік, рефлексію та завершальну вправу.

Заняття 1 «Дистанціювання» (95 хв.) спрямоване на початкове включення учасників у роботу та формування цілісніше бачення проблеми емоційного вигорання. До його структури входять вступне слово

психолога, вправа «Мої очікування», визначення правил групової взаємодії, притча «Слон та сліпі», інтерактивні мінілекції про позитум-підхід і феномен вигорання, а також вправи «Що для мене є емоційне вигорання», «Окуляри», «Вільний стілець» і «Метафоричне послання». У межах заняття застосовуються позитивна реінтерпретація, транскультурний підхід і метафора. Завершується робота рефлексією та вправою-прощанням «Передай усмішку». Для виконання завдань використовуються аркуші формату А4 і А1, стікери, письмове приладдя, стілець і набір притч.

Заняття 2 «Інвентаризація» (85 хв.) передбачає поглиблення самодослідження через аналіз життєвих подій і особливостей розподілу життєвої енергії. Воно містить вправу-привітання «Мій настрій схожий на…», рефлексію попереднього заняття, вправи «Малюнок по колу» та «Мікро та макроподії мого життя», інтерактивну мінілекцію «Балансна модель Н. Пезешкіана», самодослідження «Баланс мого життя» і мозковий штурм «Як вигорання впливає на балансну модель». Підсумковими компонентами є рефлексія та вправа «Моя позитивна мікроподія сьогодення».

Заняття 3 «Інвентаризація» (80 хв.) орієнтоване на дослідження актуальних здібностей і фіксованих ідей учасників. Його зміст охоплює вправу-привітання «Ми з тобою схожі тим, що…», рефлексію попередньої зустрічі, інтерактивну мінілекцію та самодослідження «Мої актуальні здібності», вправу «Мій ідеальний фахівець», мінілекцію про фіксовані ідеї та вправу «Фіксована ідея (концепція)». Наприкінці передбачено рефлексивний блок і вправу-прощання.

Заняття 4 «Ситуативне підбадьорювання» (90 хв.) зосереджене на пошуку та актуалізації особистісних ресурсів. До нього включено «Невербальне привітання», рефлексію попередньої зустрічі, притчу «Іспит», «Казку про Пухнастиків», вправу «Погладжування», проективну

методику «Ресурс в мені» та вправу-самодослідження «Ресурс в балансі». Завершується заняття рефлексією й вправою-прощанням «Послання». У роботі використовуються відеоматеріали, папір, олівці, ручки та скринька з посланнями.

Заняття 5 «Вербалізація» (90 хв.) спрямоване на усвідомлення та вираження власних переживань, потреб і ресурсів у міжособистісній взаємодії. Структура заняття передбачає привітання з добрим побажанням, рефлексію, притчу «Діамант», техніку «Я-повідомлення», театральну вправу «Як подолати емоційне вигорання» із застосуванням транскультурного підходу, медитативну вправу «Мудрець», вправу «Мої переваги та зони розвитку», підсумкову рефлексію та вправу-прощання «Послання відомих людей».

Заняття 6 «Самодопомога» (150 хв.) завершує програму та орієнтоване на формування способів самопідтримки, роботу з цінностями, переконаннями й особистими цілями. Воно включає вправу-привітання «Послання», рефлексію попереднього заняття, вправи «Ліцензія на щастя», «Цінності», «Переконання про світ», «Тік – Так», «Успіх або програш», притчу про орла, а також вправи «Моя мрія», «Цілі по балансовій моделі», «Я через десять років», «Лист від людини, яка успішно попередила вигорання» та «Скринька допомоги». Після підсумкової рефлексії програма завершується вправою-прощанням «Послання». Для реалізації завдань використовуються папір, ручки, кольорові олівці, фарби, фломастери та скринька для послань.

3. 3 Опис проведення апробації програми

З метою дослідження емоційного вигорання та способів реагування на психотравмувальні та стресові ситуації серед фахівців соціономічного профілю – педагогів, було застосовано наступні інструменти:

- Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF). (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1J9WPNIzFUvDfPPkP2-Ic98F8-2Cp69G_bH-n6M59GV0/edit?usp=drive_web);
- Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/16h3GnX5vxqfMxumehLmFgaelIe3UTHsHVYIhEqEhqAU/edit?usp=drive_web);
- Опитувальник вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1haAyyM1SlTklNc34wGianjfkSrmsTE_NVn2AkbqDNCw/edit);
- Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1Pb9R2ptoJzg9s82RjACjkagKfkcA-6BWwTQzLbvVyPg/edit);
- Тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона) (Посилання на тест:

https://docs.google.com/forms/d/1gB2xm6XeILHWeg4gWmhx2qCqmijoAFe0pLUqE2gVxUs/edit).

Дослідження проводилося в період з лютого 2020 року по листопад 2021 року у комунальному закладі «Вінницький ліцей №10» (тоді

«Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 ВМР») та інших закладах освіти міста Вінниці серед педагогічних працівників. У дослідженні взяли участь 50 педагогів.

Аналіз результатів оцінювання стресостійкості педагогів до та після реалізації програми профілактики синдрому емоційного вигорання «Ти – твоя опора» засвідчив позитивну динаміку показників стресостійкості учасників дослідження. Загалом у дослідженні взяли участь 50 педагогів, результати яких оцінювалися за п’ятьма категоріями: «Чудово», «Добре», «Задовільно», «Погано» та «Дуже погано».

До проведення програми переважали низькі показники стресостійкості. Зокрема, категорії «Погано» відповідали результати 20 респондентів (40%), а категорії «Дуже погано» — 12 осіб (24%). Таким чином, 64% педагогів (32 особи) характеризувалися низькими показниками стресостійкості, що може свідчити про труднощі адаптації до професійних стресорів, підвищену вразливість до емоційного перенапруження та недостатню сформованість навичок саморегуляції. Задовільний рівень продемонстрували 12 учасників (24%), тоді як добрий — лише 6 осіб (12%). Водночас жоден із респондентів не отримав оцінки «Чудово».

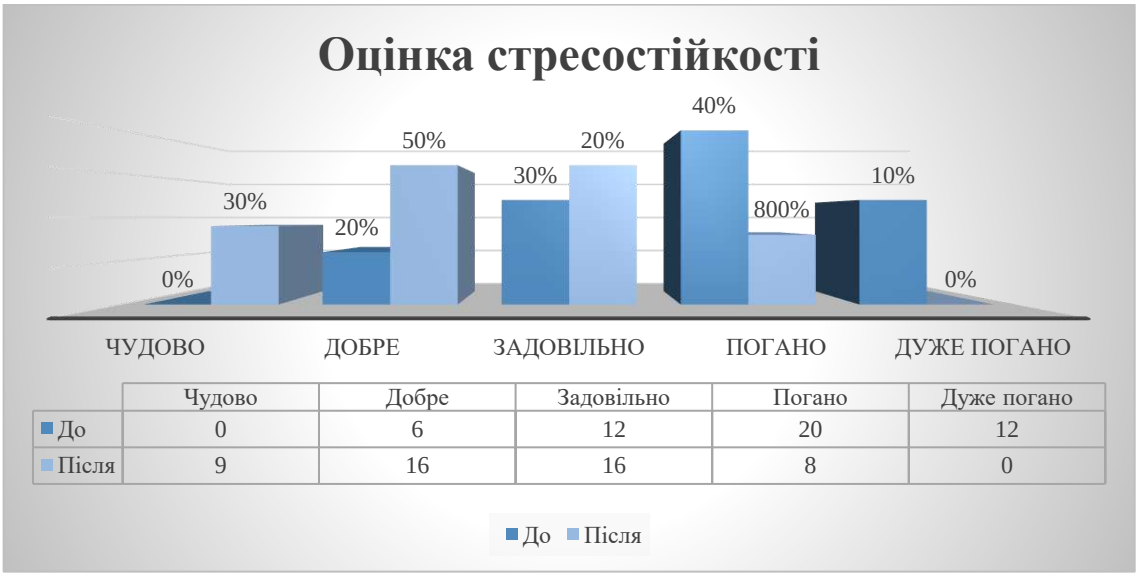
Після реалізації програми спостерігалося помітне покращення розподілу показників стресостійкості. Зокрема, кількість педагогів із результатом «Чудово» зросла з 0 до 9 осіб (18%), а з результатом «Добре» — із 6 (12%) до 16 осіб (32%). Частка учасників із задовільними показниками також збільшилася з 24% (12 осіб) до 32% (16 осіб). Водночас кількість респондентів із результатом «Погано» скоротилася з 20 (40%) до 8 осіб (16%), а категорія «Дуже погано», до якої до проведення програми належали 12 педагогів (24%), після її завершення не була представлена жодним учасником.

Отже, частка педагогів із добрими та відмінними показниками стресостійкості зросла з 12% до 50%, тобто на 38 %. Водночас частка

учасників із низькими показниками скоротилася з 64% до 16%, тобто на 48. Такі зміни свідчать про позитивну динаміку стресостійкості педагогів після участі у програмі.

Отримані результати можна пояснити спрямованістю програми «Ти – твоя опора» на розвиток психологічних ресурсів особистості, формування навичок емоційної саморегуляції, усвідомлення власних потреб і можливостей, а також удосконалення конструктивних стратегій подолання стресових ситуацій. Застосування методів позитивної психотерапії, зокрема балансної моделі, позитивної реінтерпретації, роботи з актуальними здібностями та внутрішніми ресурсами, могло сприяти формуванню більш збалансованого ставлення педагогів до професійних труднощів, зменшенню суб'єктивного напруження та підвищенню здатності адаптуватися до стресогенних умов професійної діяльності.

Таким чином, результати повторного оцінювання засвідчили позитивні зміни у показниках стресостійкості педагогів, що узгоджується з передбаченими завданнями програми профілактики синдрому емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії. (рисунок 3.1).



	Чудово	Добре	Задовільно	Погано	Дуже погано
До	0	6	12	20	12
Після	9	16	16	8	0

Рисунок 3. 1 – Результати дослідження тесту самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона)

Для оцінювання динаміки проявів синдрому емоційного вигорання педагогів до та після реалізації програми «Ти – твоя опора» було використано опитувальник «вигорання» MBI К. Маслач і С. Джексон. Дослідження охоплювало 50 педагогів та передбачало аналіз трьох основних компонентів професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Аналіз показників емоційного виснаження (рис. 3.2) засвідчив, що до початку реалізації програми у значної частини педагогів спостерігалися виражені прояви емоційного виснаження. Зокрема, високий рівень було виявлено у 24 респондентів (48%), середній — у 21 особи (42%), тоді як низький рівень спостерігався лише у 5 учасників (10%). Отримані результати свідчать про значне емоційне навантаження педагогів, яке може супроводжуватися відчуттям психологічного виснаження, зниженням енергетичних ресурсів, емоційним перенапруженням і труднощами відновлення після професійних навантажень.

Після завершення програми спостерігалася позитивна динаміка показників емоційного виснаження. Зокрема, кількість педагогів із низьким рівнем емоційного виснаження збільшилася з 5 (10%) до 23 осіб (46%), тоді як кількість учасників із середнім рівнем становила 27 осіб (54%). Водночас високого рівня емоційного виснаження після програми не було виявлено в жодного респондента, порівняно з 24 особами (48%) до її проведення. Такі зміни можуть свідчити про покращення здатності педагогів до емоційної саморегуляції, усвідомлення власних психологічних потреб і відновлення особистісних ресурсів.

Аналіз показників деперсоналізації (рис. 3.3) продемонстрував, що до початку програми низький рівень цього компонента спостерігався у 12 педагогів (24%), середній — у 26 (52%), а високий — у 12 осіб (24%). Такі результати можуть вказувати на наявність у частини педагогів тенденцій до емоційного дистанціювання, формалізації міжособистісних взаємодій,

зниження емпатійності та появи негативного ставлення до окремих аспектів професійної діяльності.

Після реалізації програми кількість педагогів із низьким рівнем деперсоналізації збільшилася до 36 осіб (72%), тоді як середній рівень спостерігався у 14 респондентів (28%). Високого рівня деперсоналізації після завершення програми не було виявлено. Отже, частка педагогів із низькими показниками деперсоналізації зросла на 48. Це може свідчити про позитивні зміни в емоційному ставленні до професійної діяльності, підвищення усвідомленості у міжособистісній взаємодії та розвиток навичок конструктивного реагування на професійні конфлікти.

Аналіз показників редукції особистих досягнень (рис. 3.4) засвідчив, що до початку програми високий рівень редукції спостерігався у 30 педагогів (60%), середній — у 15 осіб (30%), а низький — лише у 5 респондентів (10%). Це може вказувати на поширеність серед учасників дослідження зниження суб'єктивної оцінки професійної компетентності, незадоволеності власними досягненнями, зменшення впевненості у професійних можливостях та недостатнього усвідомлення особистісних ресурсів.

Після завершення програми кількість педагогів із низьким рівнем редукції особистих досягнень збільшилася до 28 осіб (56%), середній рівень було виявлено у 8 учасників (16%), а високий — у 14 осіб (28%). Таким чином, частка педагогів із високим рівнем редукції особистих досягнень скоротилася з 60% до 28%, тобто на 32. Отримані результати можуть свідчити про формування більш позитивного ставлення педагогів до власної професійної діяльності, усвідомлення особистісних досягнень, підвищення впевненості у власних можливостях та актуалізацію внутрішніх психологічних ресурсів.

Позитивну динаміку показників емоційного вигорання можна розглядати у контексті змісту програми «Ти – твоя опора», розробленої на

засадах позитивної психотерапії. Зокрема, використання балансної моделі Н. Пезешкіана, роботи з актуальними здібностями, позитивної реінтерпретації, розвитку навичок саморегуляції, конструктивного подолання конфліктів та усвідомлення особистісних ресурсів могло сприяти зниженню емоційного напруження, формуванню більш збалансованого ставлення до професійних труднощів і зміцненню психологічної самоопори педагогів.

Особливе значення має зменшення показників редукції особистих досягнень, оскільки одним із завдань програми було формування здатності педагогів усвідомлювати власні професійні здобутки, визначати особистісні ресурси та підтримувати баланс між професійною діяльністю й іншими сферами життя.

Отже, порівняльний аналіз результатів первинної та повторної діагностики за методикою MBI засвідчив позитивну динаміку за всіма трьома компонентами синдрому емоційного вигорання. Найбільш виражені зміни спостерігалися у зменшенні кількості педагогів із високими показниками емоційного виснаження та деперсоналізації, а також у зниженні рівня редукції особистих досягнень. Отримані результати узгоджуються з метою та змістом програми профілактики синдрому емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії.

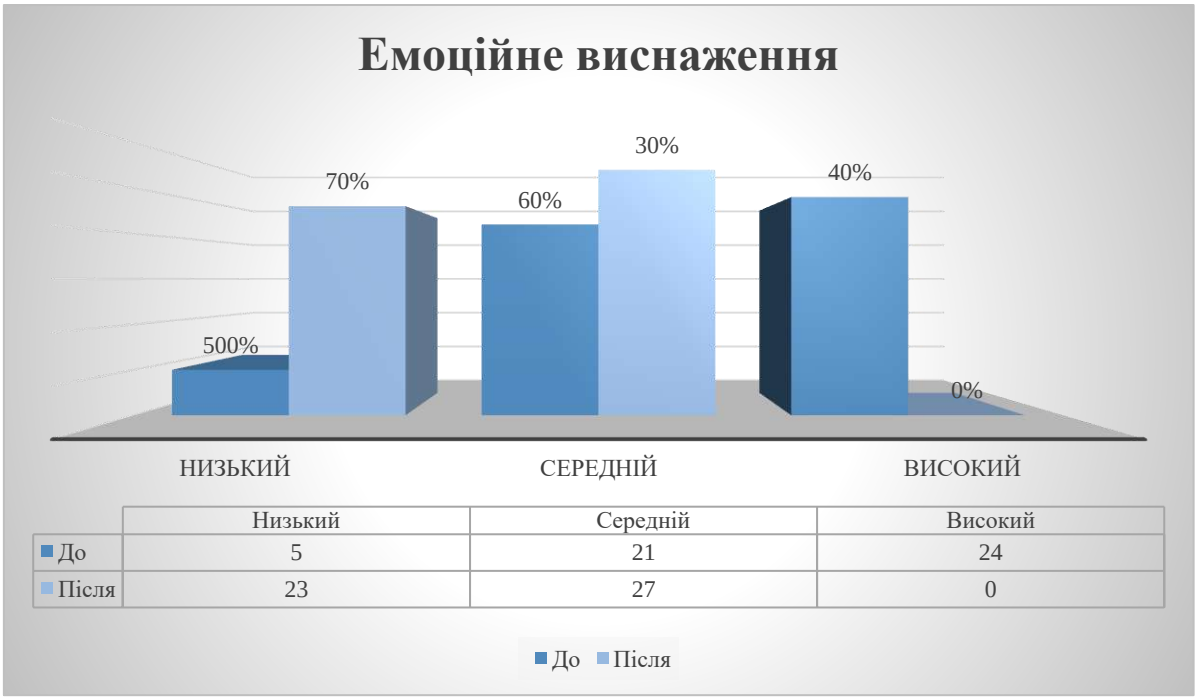


Рисунок. 3. 2 – Результати опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (субшкала - емоційне виснаження)

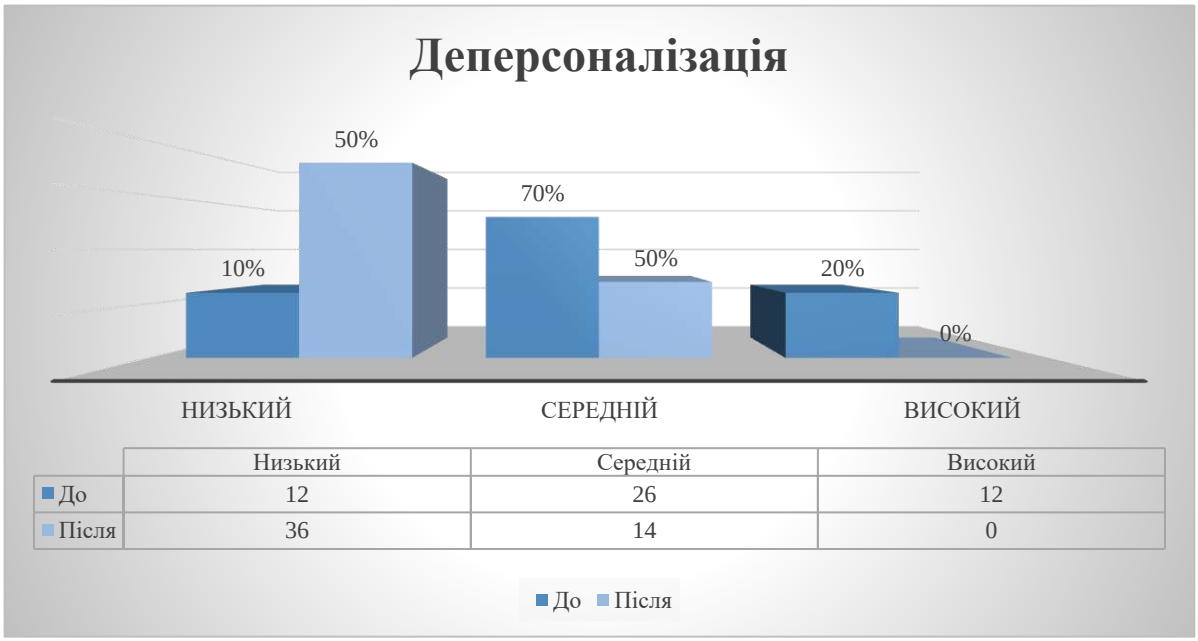


Рисунок. 3. 3 – Результати опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (субшкала - деперсоналізація)

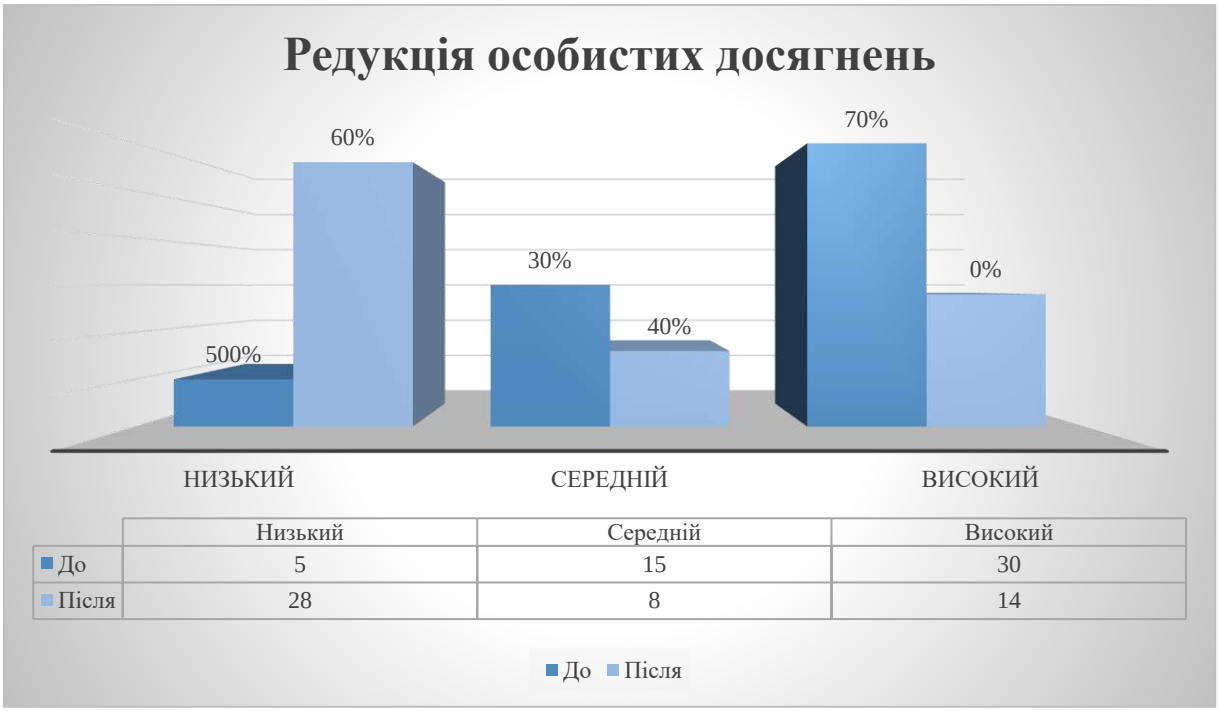


Рисунок. 3. 4 – Результати опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (субшкала - редукція особистих досягнень)

Для оцінювання динаміки емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю до та після реалізації психопрофілактичної програми «Ти – твоя опора» було використано методику діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка. Аналіз здійснювався за трьома основними фазами розвитку синдрому емоційного вигорання: «Напруження», «Резистенція» та «Виснаження». Кожну фазу розглядали відповідно до трьох рівнів її сформованості: несформована, перебуває на стадії формування та сформована.

За результатами первинної діагностики встановлено, що серед досліджуваних фахівців спостерігалися прояви емоційного вигорання різного ступеня вираженості, причому найбільш помітними були ознаки фази «Виснаження» та «Резистенція».

Аналіз фази «Напруження». До проведення психопрофілактичної програми несформовану фазу напруження було виявлено у 23 респондентів (46 %), фазу, що перебувала на стадії формування, — у 15

осіб (30 %), а сформовану фазу — у 10 осіб (20 %). Після реалізації програми кількість учасників із несформованою фазою зросла до 31 особи (62 %), тоді як кількість осіб із фазою на стадії формування становила 19 (38 %). Водночас кількість респондентів зі сформованою фазою зменшилася до 2 осіб (4 %).

Отримані результати можуть свідчити про позитивні зміни у здатності фахівців усвідомлювати та регулювати власні емоційні реакції, розпізнавати професійні стресори й використовувати адаптивні способи подолання психоемоційного напруження. З позицій позитивної психотерапії такі зміни можна пов’язувати з розвитком рефлексивних навичок, усвідомленням актуальних потреб, внутрішніх конфліктів та особистісних ресурсів, а також формуванням більш збалансованого ставлення до професійних вимог.

Аналіз фази «Резистенція». До проведення програми несформовану фазу резистенції було зафіксовано у 22 респондентів (44 %), фазу на стадії формування — у 17 осіб (34 %), а сформовану фазу — в 11 осіб (22 %). Після реалізації психопрофілактичних заходів кількість досліджуваних із несформованою фазою зросла до 32 осіб (64 %), кількість осіб із фазою, що формується, залишилася на рівні 17 (34 %), тоді як сформовану фазу було виявлено лише в 1 респондента (2 %).

Зазначена динаміка може відображати зменшення проявів неадаптивного психологічного захисту, емоційного дистанціювання та тенденцій до обмеження емоційного залучення у професійну взаємодію. У контексті позитивної психотерапії такі результати узгоджуються з розвитком здатності до конструктивного опрацювання конфліктних ситуацій, усвідомлення власних поведінкових стратегій, формування навичок встановлення особистісних меж і більш збалансованого використання актуальних здібностей. Особливе значення могли мати вправи, спрямовані на розвиток асертивної комунікації, використання «Я-

повідомлень», позитивної реінтерпретації та пошук альтернативних способів реагування на професійні труднощі.

Аналіз фази «Виснаження». Найбільш виражену позитивну динаміку за окремими показниками встановлено саме для цієї фази. До проведення програми несформовану фазу виснаження було виявлено у 30 респондентів (60 %), фазу на стадії формування — у 13 осіб (26 %), а сформовану фазу — у 7 осіб (14 %). Після реалізації програми кількість учасників із несформованою фазою зросла до 44 осіб (88 %), кількість осіб із фазою, що формується, зменшилася до 6 (12 %), а сформованої фази виснаження не було зафіксовано в жодного з досліджуваних (0 %).

Така динаміка може свідчити про зменшення вираженості проявів емоційного виснаження, психоемоційного перенапруження та пов'язаних із ними захисних реакцій. Отримані зміни узгоджуються з основними завданнями психопрофілактичної програми, спрямованої на актуалізацію внутрішніх ресурсів особистості, відновлення балансу між основними сферами життєдіяльності, розвиток навичок саморегуляції та формування більш конструктивних стратегій подолання стресу. Зокрема, використання балансної моделі позитивної психотерапії могло сприяти переосмисленню співвідношення професійних обов'язків, особистісних потреб, міжособистісних стосунків і можливостей відновлення психологічних ресурсів.

Порівняльний аналіз показників до та після проведення психопрофілактичної програми демонструє загальну тенденцію до зменшення вираженості синдрому емоційного вигорання за всіма трьома фазами. Найбільш помітні зміни спостерігалися щодо зростання кількості респондентів із несформованою фазою «Виснаження» — на 28 %, «Резистенція» — на 20 % та «Напруження» — на 16 %.

З позицій позитивної психотерапії отримані результати можна інтерпретувати як свідчення сприятливих змін у психологічному

функціонуванні учасників, пов'язаних із розвитком здатності до усвідомлення власних потреб, конструктивного вирішення внутрішніх і міжособистісних конфліктів, мобілізації особистісних ресурсів та підтримання балансу між професійною й особистісною сферами життя. Виявлена динаміка узгоджується з концептуальними положеннями позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, відповідно до яких психологічне благополуччя особистості пов'язане зі збалансованим розподілом життєвої енергії між сферами тіла, діяльності, контактів і смислів.

Таким чином, результати повторної діагностики засвідчують позитивну динаміку показників емоційного вигорання після участі в програмі «Ти – твоя опора» та дають підстави розглядати її як перспективний засіб психопрофілактичної роботи з фахівцями соціономічного профілю.

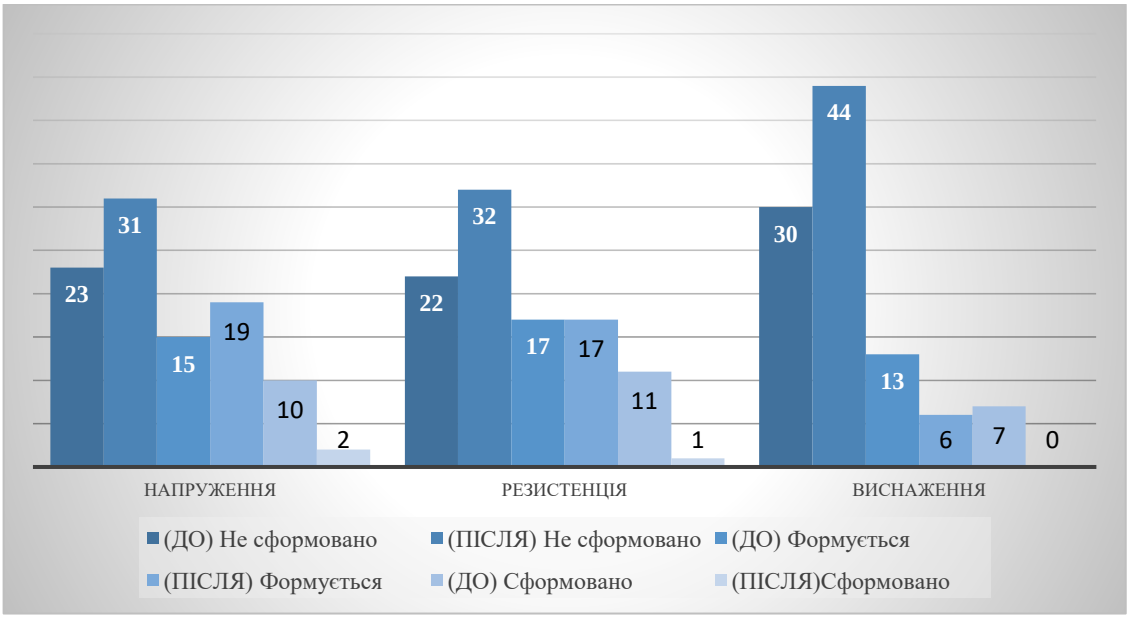


Рисунок. 3. 5 – Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко)

За результатами дослідження копінг-стратегій за методикою Р. Лазаруса (WCQ) серед 50 респондентів встановлено, що найбільш вираженою є стратегія «Уникнення» — 21 респондент (42%). Це може свідчити про схильність частини досліджуваних до уникнення складних

ситуацій, відкладання вирішення проблем та зниження емоційного напруження шляхом відсторонення від стресових чинників.

Наступною за вираженістю стала стратегія «Дистанціювання» — 13 респондентів (26%), що може відображати прагнення зменшити суб'єктивну значущість стресових обставин та емоційну залученість до них.

Стратегії «Конфронтація» — 11 респондентів (22%) та «Позитивна переоцінка» — 11 респондентів (22%) характеризувалися однаковою кількістю осіб із підвищеними показниками. Це може вказувати, з одного боку, на схильність до активного реагування на труднощі, а з іншого — на здатність переосмислювати проблемні ситуації та знаходити в них можливості для особистісного розвитку.

Менш вираженими виявилися такі копінг-стратегії, як «Пошук соціальної підтримки» — 5 респондентів (10%), «Самоконтроль» — 5 респондентів (10%), «Прийняття відповідальності» — 4 респонденти (8%) та «Планування вирішення проблеми» — 3 респонденти (6%).

Після проведення психопрофілактичної програми «Ти – твоя опора» спостерігалася позитивна динаміка розвитку конструктивних копінг-стратегій. Зокрема, стратегія «Планування вирішення проблеми» була вираженою у 39 учасників (78%), що може свідчити про підвищення здатності до усвідомленого аналізу проблемних ситуацій, визначення шляхів їх подолання та прийняття обґрунтованих рішень. Стратегія «Прийняття відповідальності» — у 42 учасників (84%), що відображає готовність фахівців усвідомлювати власну роль у вирішенні труднощів, брати відповідальність за свої дії та активно впливати на проблемні обставини.

Водночас стратегія «Позитивна переоцінка» була вираженою у 46 учасників (92%), що може вказувати на розвиток здатності переосмислювати стресові ситуації, знаходити в них позитивні аспекти та

можливості для особистісного розвитку. Стратегія «Пошук соціальної підтримки» — у 15 учасників (30%), що свідчить про готовність звертатися по емоційну, інформаційну та практичну допомогу до соціального оточення.

Порівняльний аналіз результатів до та після проходження програми засвідчив позитивну динаміку розвитку конструктивних способів подолання стресових ситуацій. Зокрема, частка респондентів із вираженою стратегією «Планування вирішення проблеми» зросла з 6% (3 особи) до 78% (39 осіб), «Прийняття відповідальності» — з 8% (4 особи) до 84% (42 особи), «Позитивна переоцінка» — з 22% (11 осіб) до 92% (46 осіб), а «Пошук соціальної підтримки» — з 10% (5 осіб) до 30% (15 осіб).

Отримані результати можуть свідчити про посилення готовності фахівців брати відповідальність за вирішення проблемних ситуацій, застосовувати активні та конструктивні способи подолання труднощів замість переважного використання стратегій уникнення й дистанціювання. Також спостерігалося формування більш об'єктивного ставлення до проблемних ситуацій, розвиток здатності до їх конструктивного переосмислення та пошуку внутрішніх і зовнішніх психологічних ресурсів.

Таким чином, результати повторного дослідження вказують на позитивні зміни в копінг-поведінці фахівців соціономічного профілю після участі у психопрофілактичній програмі «Ти – твоя опора», що узгоджується з її спрямованістю на розвиток адаптивних способів подолання стресу та профілактику емоційного вигорання.

З метою дослідження особливостей сформованості актуальних здібностей, розподілу психічної енергії за сферами балансної моделі та особливостей моделей для наслідування фахівців соціономічного профілю до проведення програми «Ти – твоя опора» було застосовано Вісбаденський опитувальник позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) Н. Пезешкіана.

Аналіз результатів первинної діагностики засвідчив нерівномірність сформованості актуальних здібностей досліджуваних. Найвищі показники було виявлено за такими здібностями, як «Обов'язковість» — 94% (47 осіб), «Терпіння» — 82% (41 особа), «Вірність» — 80% (40 осіб), «Діяльність, старанність» — 76% (38 осіб), «Любов» — 72% (36 осіб), «Ввічливість» — 66% (33 особи) та «Справедливість» — 64% (32 особи).

Отримані результати свідчать про виражену орієнтацію значної частини респондентів на відповідальне виконання професійних обов'язків, дотримання соціальних норм, сумлінність, терплячість та підтримання міжособистісних стосунків.

Самі по собі зазначені актуальні здібності можуть бути надзвичайно корисними та ресурсними для педагогів, оскільки забезпечують відповідальне ставлення до професійної діяльності, сприяють підтриманню конструктивних взаємин з учнями, колегами та батьками, а також допомагають долати труднощі, пов'язані з виконанням професійних обов'язків. Проте їх надмірна вираженість або недостатня збалансованість може набувати дезадаптивного характеру, сприяючи формуванню надмірних вимог до себе, схильності до самопожертви, труднощів у встановленні особистісних меж та суб'єктивного сприйняття проблемних ситуацій.

Зокрема, надмірно виражена обов'язковість може супроводжуватися прагненням виконувати професійні завдання навіть за умов виснаження власних ресурсів, тоді як надмірне терпіння — схильністю тривалий час переносити несприятливі обставини без активного пошуку способів їх вирішення. Висока старанність у поєднанні з підвищеними вимогами до результатів діяльності може створювати передумови для професійного перевантаження. За таких умов актуальні здібності, які зазвичай виконують ресурсну функцію, можуть ставати чинниками психологічного

напруження та підвищувати вразливість особистості до емоційного вигорання.

Отже, визначальне значення має не лише рівень сформованості актуальних здібностей, а й здатність особистості гнучко та збалансовано застосовувати їх відповідно до конкретної життєвої чи професійної ситуації. У контексті позитивної психотерапії Н. Пезешкіана важливим є усвідомлення актуальних здібностей, їхньої ролі у виникненні внутрішніх і міжособистісних конфліктів, а також формування здатності використовувати їх як психологічні ресурси без порушення власного психоемоційного благополуччя.

Водночас за низкою актуальних здібностей переважали показники середнього рівня сформованості. Зокрема, «Бережливість» мала середній рівень у 62% (31 особа), «Довіра» — у 56% (28 осіб), «Щирість» — у 54% (27 осіб), «Ніжність» — у 52% (26 осіб), «Віра» — у 52% (26 осіб), «Слухняність» — у 50% (25 осіб). Це може свідчити про відносну збереженість відповідних особистісних ресурсів, проте їх використання в умовах професійного стресу потребує додаткового дослідження.

Особливу увагу було приділено результатам балансної моделі позитивної психотерапії, що відображає особливості розподілу життєвої активності між чотирма сферами: тілом, діяльністю, контактами та фантазіями.

За сферою «Тіло» високий рівень виявлено у 24% (12 осіб), середній — у 42% (21 особа), низький — у 34% (17 осіб). Отримані результати вказують на порівняно меншу вираженість тілесної сфери в структурі життєвого балансу значної частини досліджуваних. У контексті профілактики емоційного вигорання це має особливе значення, оскільки тілесна сфера охоплює увагу до фізичного самопочуття, відпочинку, відновлення та задоволення базових потреб.

За сферою «Діяльність» високий рівень встановлено у 32% (16 осіб), середній — у 48% (24 особи), низький — у 20% (10 осіб). Це свідчить про переважання середнього рівня вираженості діяльнісної сфери. Водночас високі показники актуальних здібностей «Обов'язковість» та «Діяльність, старанність» дають підстави припускати, що професійна відповідальність може супроводжуватися значними внутрішніми вимогами до себе, навіть за відсутності домінування діяльнісної сфери в балансній моделі.

У сфері «Контакти» високий рівень встановлено у 42% (21 особа), середній — у 40% (20 осіб), низький — у 18% (9 осіб). Це свідчить про відносну значущість міжособистісних взаємодій у житті респондентів. Враховуючи специфіку соціономічних професій, що передбачають постійну комунікацію, емоційне залучення та взаємодію з іншими людьми, зазначена сфера може виступати як ресурсом соціальної підтримки, так і додатковим джерелом емоційного навантаження.

Найбільшу частку респондентів із високим рівнем серед компонентів балансної моделі встановлено у сфері «Фантазії» — 72% (36 осіб). Середній рівень виявлено у 12% (6 осіб), низький — у 16% (8 осіб). У межах позитивної психотерапії ця сфера пов'язана з уявою, мріями, плануванням майбутнього, цінностями та пошуком смислів. Її вираженість може відображати наявність значущих внутрішніх ресурсів для осмислення життєвих ситуацій. Водночас високі показники цієї сфери самі собою не дозволяють визначити, чи використовують респонденти фантазії як конструктивний ресурс, чи як спосіб психологічного дистанціювання від складних обставин.

Аналіз моделей для наслідування також засвідчив неоднорідність отриманих результатів. За показником «Я-мати» високий рівень встановлено у 52% (26 осіб), «Я-батько» — у 38% (19 осіб), «Я» — у 34% (17 осіб), «Ти» — у 38% (19 осіб), «Ми» — у 42% (21 особа), «Пра-Ми» — у 26% (13 осіб).

Водночас за показником «Ти» низький рівень спостерігався у 30% (15 осіб), а за показником «Пра-Ми» — у 28% (14 осіб). Такі результати можуть вказувати на відмінності у сформованості засвоєних моделей взаємин, ставлення до себе та інших людей, а також на неоднакову доступність відповідних психологічних ресурсів.

Отже, результати первинної діагностики за Вісбаденським опитувальником засвідчили нерівномірність сформованості актуальних здібностей і представленості сфер життєвого балансу фахівців соціономічного профілю. Найбільш вираженими виявилися обов'язковість, терпіння, вірність, старанність і любов, тоді як тілесна сфера характеризувалася найменшою часткою високих показників та найбільшою часткою низьких серед компонентів балансної моделі.

Виявлені особливості обґрунтовують необхідність профілактичної роботи, спрямованої не лише на розвиток недостатньо сформованих актуальних здібностей, а й на гармонізацію надмірно виражених здібностей, формування гнучкості їх застосування, усвідомлення власних потреб і підтримання психологічного балансу.

Саме тому одним із завдань програми «Ти – твоя опора» стало формування в учасників здатності розпізнавати прояви надмірно виражених актуальних здібностей, усвідомлювати їхній вплив на емоційний стан і професійну діяльність, розвивати навички самопідтримки, встановлення особистісних меж та конструктивного реагування на стресові ситуації.

Після проведення програми, за результатами спостереження за учасниками, відзначалися ознаки більш збалансованого використання актуальних здібностей. Зокрема, спостерігалося формування більш диференційованого ставлення до проблемних ситуацій, здатності враховувати різні аспекти міжособистісної взаємодії, усвідомлювати власні потреби та співвідносити їх із професійними вимогами. Це може

свідчити про розвиток рефлексивності, психологічної гнучкості та передумов для більш цілісного й об’єктивного оцінювання життєвих і професійних ситуацій.

Таким чином, робота з актуальними здібностями в межах позитивної психотерапії була спрямована на усвідомлення їхнього ресурсного потенціалу, попередження дезадаптивних проявів надмірної вираженості та формування більш гармонійного способу реагування на професійні й особистісні труднощі, що є важливим напрямом профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю.

Статистична перевірка динаміки показників за MBI та тестом самооцінки стресостійкості

Оскільки повторне обстеження проходили ті самі учасниці, отримані результати розглядали як залежні вимірювання. Для оцінювання статистичної значущості змін між показниками до та після участі у програмі застосовано непараметричний точний двобічний критерій знакових рангів Вілкоксона, який відповідає парному дизайну дослідження та не потребує припущення про нормальність розподілу даних. Проаналізовано зміни за чотирма показниками: емоційним виснаженням, деперсоналізацією, особистими досягненнями та сумарним балом тесту самооцінки стресостійкості. Для контролю ймовірності помилки першого роду під час множинних порівнянь застосовано послідовну поправку Холма.

Таблиця 3.1

Описова статистика та результати парного порівняння показників до і після програми (n = 50)

Показник	**До: M ± SD; Me [Q1; Q3]**	**Після: M ± SD; Me [Q1; Q3]**	**W**	**pточн.; pHolm**	**r**
Емоційне виснаження	26,08 ± 7,91; 26,0 [20,0; 31,75]	16,32 ± 6,52; 17,0 [11,0; 23,75]	0	$1{,}78\times10^{-15}$; $7{,}11\times10^{-15}$	0,87
Деперсоналізація	9,72 ± 4,52; 9,0 [7,0; 11,75]	4,52 ± 3,58; 5,0 [0,0; 7,0]	0	$3{,}55\times10^{-15}$; $1{,}07\times10^{-14}$	0,87
Особисті досягнення[1]	27,50 ± 8,35; 29,0 [20,25; 33,0]	35,48 ± 7,57; 39,0 [29,25; 40,0]	0	$3{,}55\times10^{-15}$; $1{,}07\times10^{-14}$	0,87
Сумарний бал тесту стресостійкості[2]	21,00 ± 8,66; 22,0 [14,25; 26,75]	9,74 ± 7,38; 9,5 [5,0; 12,0]	0	$7{,}11\times10^{-15}$; $1{,}07\times10^{-14}$	0,87

Примітка. M — середнє арифметичне; SD — стандартне відхилення; Me — медіана; Q1 і Q3 — перший і третій квартилі; W — менша сума знакових рангів; pточн. — точне двобічне значення; pHolm — значення після поправки Холма; r = |Z| / √N. [1]Вищий бал за особистими досягненнями відповідає меншій їх редукції. [2]Нижчий сумарний бал тесту відповідає вищій стресостійкості.

За субшкалою емоційного виснаження середній показник знизився з 26,08 ± 7,91 до 16,32 ± 6,52 бала; медіана зменшилася з 26,0 до 17,0 бала. Зниження середнього показника становило 9,76 бала, або 37,4%.

За субшкалою деперсоналізації середнє значення зменшилося з 9,72 ± 4,52 до 4,52 ± 3,58 бала, а медіана — з 9,0 до 5,0 бала. Зниження середнього показника становило 5,20 бала, або 53,5%.

Показник особистих досягнень, який має зворотний напрям щодо їх редукції, зріс із 27,50 ± 8,35 до 35,48 ± 7,57 бала; медіана підвищилася з 29,0 до 39,0 бала. Зростання середнього показника становило 7,98 бала, або 29,0%, що свідчить про позитивну динаміку особистих досягнень.

За тестом самооцінки стресостійкості середній сумарний бал зменшився з 21,00 ± 8,66 до 9,74 ± 7,38 бала; медіана — з 22,0 до 9,5 бала. Середній показник знизився на 11,26 бала, або 53,6%. Оскільки нижчий бал відповідає вищій стресостійкості, така динаміка є сприятливою та вказує на позитивні зміни після проходження програми.

Для оцінювання статистичної значущості відмінностей між показниками до та після програми застосовано критерій знакових рангів Вілкоксона для залежних вибірок. Результати аналізу засвідчили статистично значущі зміни за всіма чотирма показниками ($p < 0,001$).

За субшкалою емоційного виснаження позитивну динаміку продемонстрували всі 50 учасників (100%). За субшкалою деперсоналізації поліпшення спостерігалося у 49 учасників (98,0%), тоді як в одного (2,0%) показник залишився незмінним. За шкалою особистих досягнень підвищення бала зафіксовано у 49 учасників (98,0%), а в одного (2,0%) змін не виявлено. За тестом самооцінки стресостійкості зниження балів спостерігалося у 48 учасників (96,0%), тоді як у двох (4,0%) показники залишилися незмінними.

Після застосування поправки Холма всі чотири порівняння залишилися статистично значущими ($pHolm < 0,001$). Розмір ефекту за всіма показниками становив приблизно $r = 0,87$, що відповідає великому ефекту.

Отже, результати аналізу первинних парних даних 50 учасників підтверджують статистично значущу позитивну внутрішньогрупову динаміку емоційного виснаження, деперсоналізації, особистих досягнень і стресостійкості після проходження програми.

Практичну значущість програми підтверджують результати її професійного оцінювання та апробації. Програма здобула перемогу на ІІ (обласному) етапі Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» в номінації «Розвивальні програми», що відображено в наказі Департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації від 25.01.2021 № 11 «Про підсумки проведення в області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів “Нові технології у новій школі”» (додаток В). На ІІІ

(всеукраїнському) етапі конкурсу розробка посіла третє місце, відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 04.06.2021 № 425 «Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів “Нові технології у новій школі” у номінації “Розвивальні програми”» (додаток Г). Крім того, програму схвалено рішенням експертної ради Незалежної асоціації психологів (НАП), визнано найкращою практичною програмою та оцінено в обсязі 3 кредитів ЄКТС (додаток Д).

3. 4 Модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана

Запропонована модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана є цілісною системою взаємопов’язаних психологічних умов, змістових компонентів, методів і форм роботи, спрямованих на зменшення проявів емоційного вигорання, підвищення стресостійкості та розвиток здатності особистості до самодопомоги й використання власних ресурсів.

Модель охоплює чотири взаємопов’язані блоки: цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний. Кожен із них має визначені функції, очікувані зміни на рівні учасника, психологічні умови реалізації та критерії оцінювання результативності.

Цільовий блок моделі визначає її спрямованість, мету, завдання, методологічні підходи та принципи профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Він орієнтований на формування

психологічних передумов збереження професійного благополуччя, усвідомлення та активізації особистісних ресурсів, розвиток здатності до саморегуляції і підтримання балансу основних сфер життєдіяльності.

Мета цільового блоку — сприяти профілактиці синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю шляхом розвитку стресостійкості, навичок емоційної саморегуляції та конструктивного подолання професійного стресу, актуалізації особистісних ресурсів і гармонізації сфер життєдіяльності відповідно до положень позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

Завдання цільового блоку:

1. Розвивати усвідомленість щодо власного емоційного стану, ранніх проявів професійного виснаження та індивідуальних чинників стресу.

2. Сприяти розвитку стресостійкості та використанню адаптивних копінг-стратегій у складних професійних і життєвих ситуаціях.

3. Актуалізувати особистісні ресурси, усвідомлення актуальних здібностей і внутрішніх опор.

4. Розвивати здатність аналізувати розподіл життєвої енергії відповідно до балансної моделі та знаходити способи відновлення рівноваги.

5. Формувати практичні навички емоційної саморегуляції, самодопомоги та конструктивного вирішення внутрішніх і міжособистісних конфліктів.

6. Сприяти перенесенню засвоєних навичок у повсякденну професійну діяльність для своєчасної профілактики емоційного виснаження.

Очікувані зміни на рівні учасника: підвищення обізнаності про власні ознаки стресу; усвідомлення особистісних ресурсів і актуальних здібностей; розвиток адаптивних способів подолання труднощів;

формування індивідуальних цілей щодо збереження психологічного балансу.

Критерії досягнення цілей блоку: здатність учасника визначати власні стресори, ресурси, потреби у відновленні та формулювати індивідуальні профілактичні цілі. Ці критерії характеризують цільову спрямованість, а не є самостійним доказом ефективності втручання.

Методологічну основу складають діалектичний, історичний, системний, структурно-функціональний, діяльнісний, синергетичний та аксіологічний підходи. Зберігаються принципи об’єктивності, конкретності, історизму, практики, єдності діалектики та логіки, всебічності й відображення.

Змістовий блок визначає психологічні умови, тематичні напрями та механізми профілактичної роботи, які поєднують концептуальні положення позитивної психотерапії Н. Пезешкіана з індивідуальними потребами фахівців соціономічного профілю. Його зміст спрямований не лише на засвоєння інформації про емоційне вигорання, а й на усвідомлення учасниками власного досвіду та освоєння ресурсно орієнтованих способів реагування.

Основні психологічні умови:

1. Усвідомлення проявів та чинників емоційного вигорання: створення умов для розпізнавання професійного стресу, аналізу його наслідків і виявлення індивідуальних способів реагування.

2. Рефлексія психологічних механізмів виснаження: дослідження актуальних здібностей, внутрішніх конфліктів, особистісних ресурсів і розподілу життєвої енергії між сферами балансної моделі.

3. Організація підтримувального профілактичного середовища: забезпечення добровільності, конфіденційності, поваги до індивідуального досвіду, можливості обговорення переживань і отримання групової підтримки.

4. Практична спрямованість навчання: поєднання психоосвіти з вправами з позитивної реінтерпретації, саморегуляції, визначення ресурсів і відпрацювання адаптивних копінг-стратегій.

5. Перенесення набутих навичок у професійне життя: створення можливостей для формування індивідуального плану самодопомоги, усвідомлення меж відповідальності й своєчасного звернення по підтримку.

Змістовими орієнтирами залишаються: підвищення стресостійкості; ознайомлення з критеріями діагностики емоційного вигорання; розроблення й реалізація програми профілактики; підготовка методичного та матеріального забезпечення. Конкретним змістом психотерапевтичної роботи є балансна модель, актуальні здібності, позитивна реінтерпретація та особистісні ресурси.

Очікувані зміни на рівні учасника: поглиблення розуміння механізмів професійного виснаження, усвідомлення дисбалансу життєвих сфер і доступних ресурсів, більш реалістичне сприйняття стресових ситуацій та готовність застосовувати профілактичні способи самодопомоги.

Критерії змістового блоку: здатність пояснити власні фактори стресу, розпізнавати дисбаланс сфер життєдіяльності, називати особистісні ресурси й добирати відповідні способи профілактики.

Діяльнісний блок забезпечує практичну реалізацію змісту моделі через діагностику, групову профілактичну роботу та повторне оцінювання змін. Основною формою є групова програма «Ти – твоя опора», окремі вправи якої можуть використовуватися й в індивідуальному форматі з урахуванням потреб і можливостей фахівця.

Методи дослідження збережено: теоретичні (аналіз, узагальнення, порівняння, систематизація); емпіричні (діагностичні методики, анкетування, бесіда); методи кількісного та якісного опрацювання результатів.

Практичні засоби: психоосвіта; балансна модель; позитивна реінтерпретація; робота з актуальними здібностями, метафорами та ресурсами; рефлексивні завдання; вправи на емоційну саморегуляцію, конструктивну комунікацію й опрацювання стресових ситуацій. Матеріальне забезпечення: тексти, роздаткові матеріали, схеми, малюнки, діаграми, психодіагностичні методики та опитувальники.

Етапи реалізації моделі:

1. Констатувальний: первинна діагностика вигорання, стресостійкості та пов'язаних психологічних характеристик; уточнення профілактичних потреб.

2. Формувальний: реалізація програми «Ти – твоя опора», опрацювання життєвих ситуацій та вправ з розвитку ресурсів, саморегуляції і збалансування сфер життєдіяльності.

3. Контрольний: повторна діагностика та аналіз внутрішньогрупової динаміки досліджуваних показників, узагальнення якісних змін у засвоєнні навичок.

Очікувані зміни на рівні учасника: перехід від розуміння проблеми до практичного використання прийомів саморегуляції, самодопомоги, ресурсного аналізу та конструктивної поведінки у професійних ситуаціях.

Критерії діяльнісного блоку: участь у передбачених заходах; виконання практичних і рефлексивних завдань; демонстрація здатності застосувати набуті навички на прикладах власних ситуацій; наявність результатів первинного та повторного оцінювання.

Результативний блок відображає очікувану спрямованість змін та способи їх оцінювання. Він охоплює як ступінь засвоєння профілактичних знань і практичних навичок, так і динаміку психодіагностичних показників, отриманих до та після реалізації програми.

Рівні сформованості профілактичної компетентності:

1. Низький — недостатня обізнаність про чинники вигорання, труднощі з визначенням власних ресурсів і самостійним застосуванням способів самодопомоги.

2. Середній — часткове усвідомлення чинників стресу та особистісних ресурсів, ситуативне використання навичок саморегуляції, потреба в підтримці для систематичного застосування.

3. Високий — цілісне розуміння власних чинників стресу, здатність визначати ресурси, аналізувати баланс життєвих сфер і самостійно застосовувати конструктивні способи подолання труднощів.

Критерії оцінювання результативності:

1. Емоційний: динаміка показників емоційного виснаження та деперсоналізації.

2. Особистісно-професійний: динаміка показника особистих досягнень.

3. Стресорегуляційний: динаміка стресостійкості й особливостей копінг-стратегій.

4. Ресурсно-поведінковий: описані учасниками зміни в усвідомленні ресурсів, використанні навичок самодопомоги й балансуванні актуальних здібностей (як додаткові якісні індикатори).

Основний спосіб оцінювання — порівняння індивідуальних і групових показників до та після програми із застосуванням відповідних ключів методик і статистичних процедур. Якісні спостереження та самоописи доповнюють, але не замінюють психометричних показників.

Очікуваний результат: тенденція до зниження емоційного виснаження й деперсоналізації, підтримання або підвищення показника особистих досягнень і стресостійкості, розвиток усвідомленого використання ресурсів та навичок самодопомоги.

Методологічне обмеження: за одногрупового дизайну без контрольної групи зафіксовані зміни слід інтерпретувати як

внутрішньогрупову динаміку, а не як однозначно доведений причинний ефект програми.

Запропонована модель має чотириблокову структуру та забезпечує послідовний перехід від визначення профілактичних цілей і психологічних умов до реалізації практичних засобів та оцінювання змін. Операціоналізація кожного блоку здійснюється через опис очікуваних змін на рівні учасника та відповідних критеріїв: усвідомлення індивідуальних потреб (цільовий), розуміння механізмів і ресурсів (змістовий), практичне застосування навичок (діяльнісний), динаміка психодіагностичних показників і сформованість навичок (результативний).

Цільовий блок. Очікувані зміни: усвідомлення професійних стресорів, особистісних ресурсів та індивідуальних цілей профілактики емоційного вигорання. Критерії оцінювання: здатність визначати власні психологічні потреби, ідентифікувати ресурси та формулювати особистісні цілі профілактики.

Змістовий блок. Очікувані зміни: розуміння механізмів розвитку емоційного вигорання, усвідомлення актуальних здібностей та особливостей балансу сфер життєдіяльності. Критерії оцінювання: здатність визначати чинники професійного стресу, усвідомлювати власні ресурси та розуміти основні способи профілактики вигорання.

Діяльнісний блок. Очікувані зміни: формування практичних навичок емоційної саморегуляції, самодопомоги та конструктивного подолання стресових ситуацій. Критерії оцінювання: здатність застосовувати набуті знання й навички в повсякденній професійній діяльності та складних життєвих обставинах.

Результативний блок. Очікувані зміни: зниження проявів емоційного вигорання, підвищення стресостійкості, активізація особистісних ресурсів і розвиток навичок самодопомоги. Критерії оцінювання: позитивна динаміка психодіагностичних показників за результатами порівняння до і

після реалізації програми, а також якісні зміни у сформованості профілактичних навичок.

Отже, запропонована модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана є цілісною системою взаємопов'язаних компонентів, що охоплює цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний блоки. Їх послідовна реалізація спрямована на усвідомлення фахівцями чинників професійного стресу та проявів емоційного вигорання, актуалізацію особистісних ресурсів, гармонізацію основних сфер життєдіяльності, розвиток стресостійкості й формування навичок емоційної саморегуляції та самодопомоги. Визначені психологічні умови, очікувані зміни на рівні учасників і критерії оцінювання кожного блоку забезпечують практичну спрямованість та операціоналізацію моделі. Її реалізація здійснюється через авторську програму «Ти – твоя опора», що поєднує теоретичні положення та практичні засоби позитивної психотерапії. Оцінювання результативності передбачає порівняння психодіагностичних показників до та після участі у програмі, зокрема визначення динаміки емоційного виснаження, деперсоналізації, особистих досягнень і стресостійкості, а також якісний аналіз розвитку профілактичних навичок. Таким чином, модель орієнтована не лише на зниження проявів емоційного вигорання, а й на формування внутрішніх психологічних ресурсів і здатності фахівців самостійно підтримувати власне психологічне благополуччя в умовах професійної діяльності.



Рисунок. 3. 6 – Модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана

3. 5 Динаміка розвитку (диференційно-змістовний аналіз) синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана

Як було зазначено раніше в розділі 1.4, позитивна психотерапія є психодинамічним і конфліктно орієнтованим методом, що включає психодинамічний компонент. Конфлікт є одним із основних факторів психодинаміки. Термін «конфлікт» походить від латинського слова, що означає «зіткнення» інтересів, різних точок зору, перешкод для задоволення потреб. Конфлікт сигналізує про порушення внутрішнього балансу життєдіяльності (Kyrychenko, 2021).

Загальна вибірка дослідження охоплювала 134 представники соціономічних професій, серед яких педагоги, лікарі, медичні сестри, менеджери та фахівці інших напрямів. Для проведення емпіричної діагностики було застосовано Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної психотерапії (WIPPF), методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка, опитувальник вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон), тест самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона та авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії».

Для подальшого поглибленого аналізу було відібрано учасників, у яких за методикою В. Бойка та опитувальником MBI (К. Маслач, С. Джексон) встановлено високі показники емоційного вигорання. До цієї групи увійшов 61 фахівець, що становить 45,5% загальної вибірки.

Підставою для виокремлення 61 учасника були високі показники емоційного вигорання, визначені за методикою В. Бойка та опитувальником MBI відповідно до використаних у дослідженні правил інтерпретації цих методик. Відбір мав цільовий характер і був

спрямований на поглиблений аналіз психологічних особливостей осіб із вираженими проявами вигорання; ця підгрупа не є окремою репрезентативною вибіркою. Чисельність 61 особа (45,5 % від 134) характеризує сформовану аналітичну підгрупу, але сама по собі не засвідчує частоти розвитку вигорання в генеральній сукупності.

Джерела й межі диференційно-змістового аналізу. Кількісні показники вигорання визначали за методиками В. Бойка та MBI, особливості актуальних здібностей, балансної моделі й моделі для наслідування розглядали з опорою на WIPPF. Авторський опитувальник (додаток Б) використовували як додаткове джерело описової інформації для змістового співвіднесення цих показників із суб'єктивно значущими життєвими подіями, особистими правилами, сімейними установками та самоописом проявів у чотирьох сферах балансної моделі. Відповіді опитувальника не розглядали як самостійний діагностичний критерій вигорання або доказ існування певного конфлікту.

Для прозорості змістової інтерпретації відповіді доцільно співвідносити з такими смисловими категоріями: (1) значущі макроподії та повторювані мікроподії — за запитаннями 1–2; (2) самоописані прояви у сферах «Тіло», «Діяльність», «Контакти», «Фантазії» та суб'єктивний розподіл 100 % енергії — за запитанням 3; (3) правила самооцінювання й вимоги до себе — за запитаннями 4–5; (4) засвоєні сімейні уявлення про працю, взаємини, суспільство й сенс життя — за запитаннями 6–8; (5) суб'єктивне сприйняття взаємодії з роботою — за запитанням 9. Типовими в описовому значенні слід називати прояви, які повторюються у відповідях кількох учасників і узгоджуються зі змістом відповідної категорії та даними інших інструментів.

Правила співвіднесення з конфліктами позитивної психотерапії мають інтерпретаційний, а не психодіагностичний статус. До актуального конфлікту відносили зміст повідомлень про конкретну

теперішню стресогенну ситуацію, суперечність між вимогами середовища й можливостями або потребами особистості та пов’язане з цим напруження. Ознаками для розгляду базового конфлікту слугували описані респондентом стійкі життєві правила, умовні уявлення про власну цінність і засвоєні сімейні моделі реагування; окремого повідомлення про виховання недостатньо для його однозначного встановлення. Внутрішній конфлікт інтерпретували як можливе переживання протиріччя між значущими потребами, цінностями або очікуваннями, яке виявляється в самоописі та співвідноситься з іншими даними. Ключовий конфлікт «щирість — ввічливість» розглядали за наявності змістових вказівок на стримування власних потреб задля збереження прийнятних стосунків.

З огляду на дослідницький статус авторського опитувальника отримані з нього відомості використовували для побудови якісних узагальнень та ілюстрації можливих психологічних механізмів, а не для обчислення стандартизованих шкал, встановлення нормативних порогів чи перевірки статистичних гіпотез.

Узагальнення та інтерпретація отриманих емпіричних даних стали підґрунтям для розроблення диференційно-змістовного аналізу синдрому вигорання крізь призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (рис. 3.9), а також карти розвитку синдрому вигорання (рис. 3.10).

Актуальний конфлікт (АК) виявляється у частому виникненні стресових ситуацій, зумовлених як повсякденними мікроподіями, так і значущими життєвими макроподіями, а також у недостатньому рівні стресостійкості особистості. До макроподій належать пандемія, війна, перше працевлаштування, зміна або втрата роботи, укладення шлюбу, народження дитини тощо. Мікроподіями є незначні, але повторювані

стресові ситуації, зокрема постійна критика, необхідність виконувати велику кількість дрібних завдань та інші щоденні труднощі.

Актуальний конфлікт може бути пов’язаний із надмірною вираженістю окремих актуальних здібностей, зокрема акуратності, ввічливості, активності, обов’язковості, справедливості, вірності, терпіння та любові. При цьому характерним є домінування вторинних актуальних здібностей. У межах балансної моделі на початкових етапах розвитку синдрому вигорання прояви актуального конфлікту переважно зосереджуються у сфері «Діяльність», що може виявлятися трудоголізмом і перевтомою. Надалі вони можуть поширюватися на сферу «Фантазії», супроводжуючись втратою сенсу професійного розвитку та послабленням надії на позитивні зміни.

Відповідно до балансної моделі прояви синдрому вигорання можна систематизувати за чотирма сферами життєдіяльності. У сфері «Тіло» вони виявляються частими стресовими переживаннями, хронічною втомою, виснаженням і напруженням, погіршенням стану здоров’я та зовнішнього вигляду, порушеннями режиму дня тощо. Для сфери «Діяльність» характерними є зниження працездатності, посилення незадоволеності роботою, втрата професійного інтересу, переживання недостатньої оплати праці, надмірні вимоги до себе та підвищене почуття відповідальності. У сфері «Контакти» можуть спостерігатися часті міжособистісні конфлікти, віддалення від колег і друзів (аутизація), пасивність, байдужість, депресивні прояви та нестійкість настрою. Сфера «Фантазії» характеризується втратою сенсу розвитку й діяльності, зниженням життєвої мотивації, тривожністю, послабленням надії на краще та сумнівами у власних можливостях.

Базовий конфлікт пов’язаний із невпевненістю у власних силах, заниженою самооцінкою та надмірним почуттям відповідальності, формування яких відбувається під впливом концепцій моделі для

наслідування. У поведінці фахівця це може відображатися через стійкі уявлення про те, що його особиста цінність залежить від бездоганного виконання завдань, здатності все встигати, отримання схвалення від інших, утримання від висловлення власної позиції та відчуття умовної любові з боку оточення.

Внутрішній конфлікт виникає за умов невідповідності особистості високим вимогам, які висуваються роботодавцями, родиною або іншими значущими людьми, що може сприяти формуванню проявів вигорання. У цьому разі поведінка фахівця може визначатися переконаннями про необхідність бездоганного виконання роботи, залежність власної цінності від досягнень і неприпустимість відмови іншим.

Ключовий конфлікт характеризується порушенням балансу між актуальними здібностями «Щирість» і «Ввічливість». За надмірної вираженості ввічливості людина може тривалий час стримувати власні потреби, зокрема потребу у відпочинку чи допомозі, та уникати їх відкритого висловлення. Унаслідок цього накопичується внутрішнє напруження, яке підтримує конфлікт між необхідністю залишатися щирою із собою та прагненням відповідати очікуванням інших.

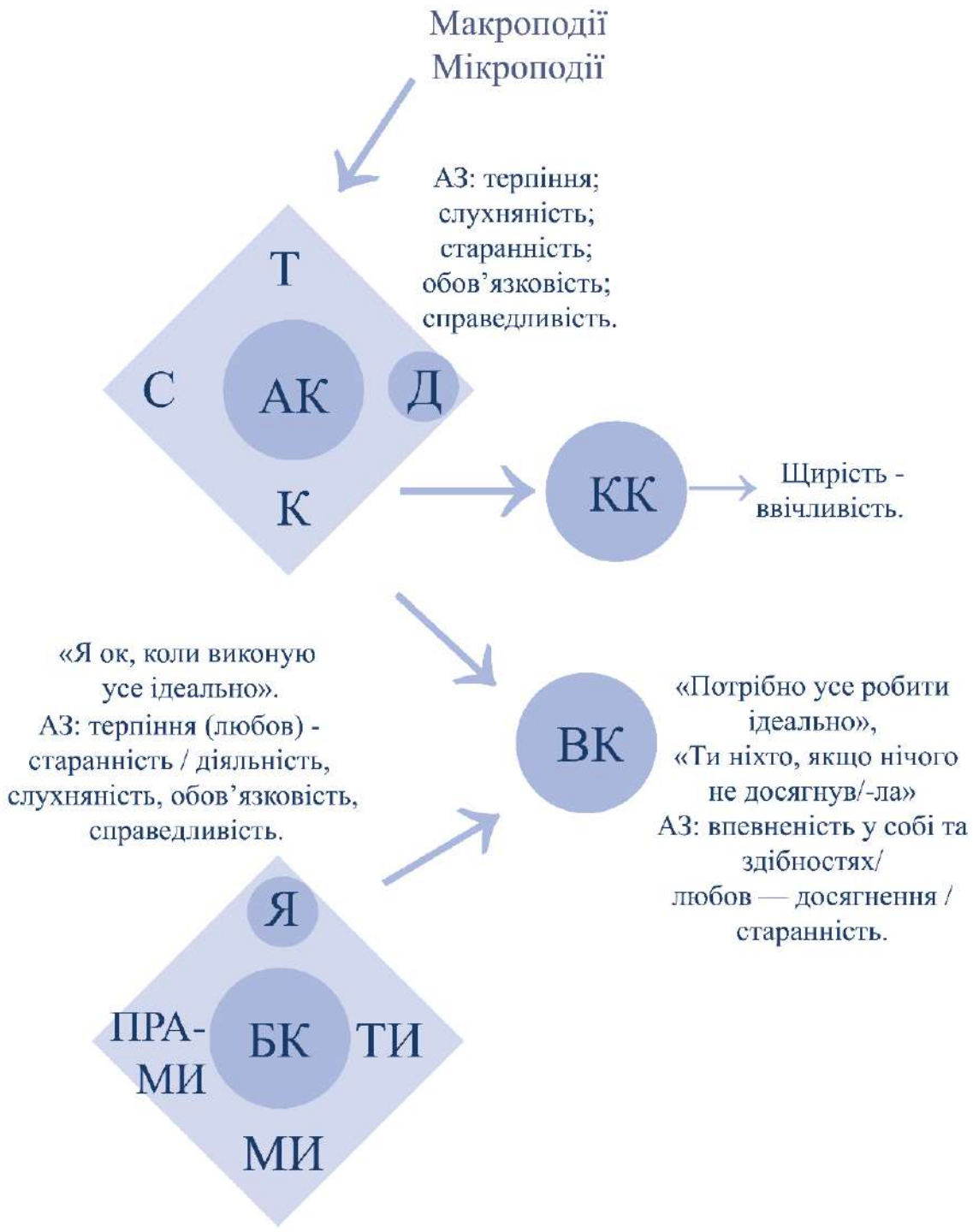


Рисунок. 3. 7 – Психодинаміка синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії

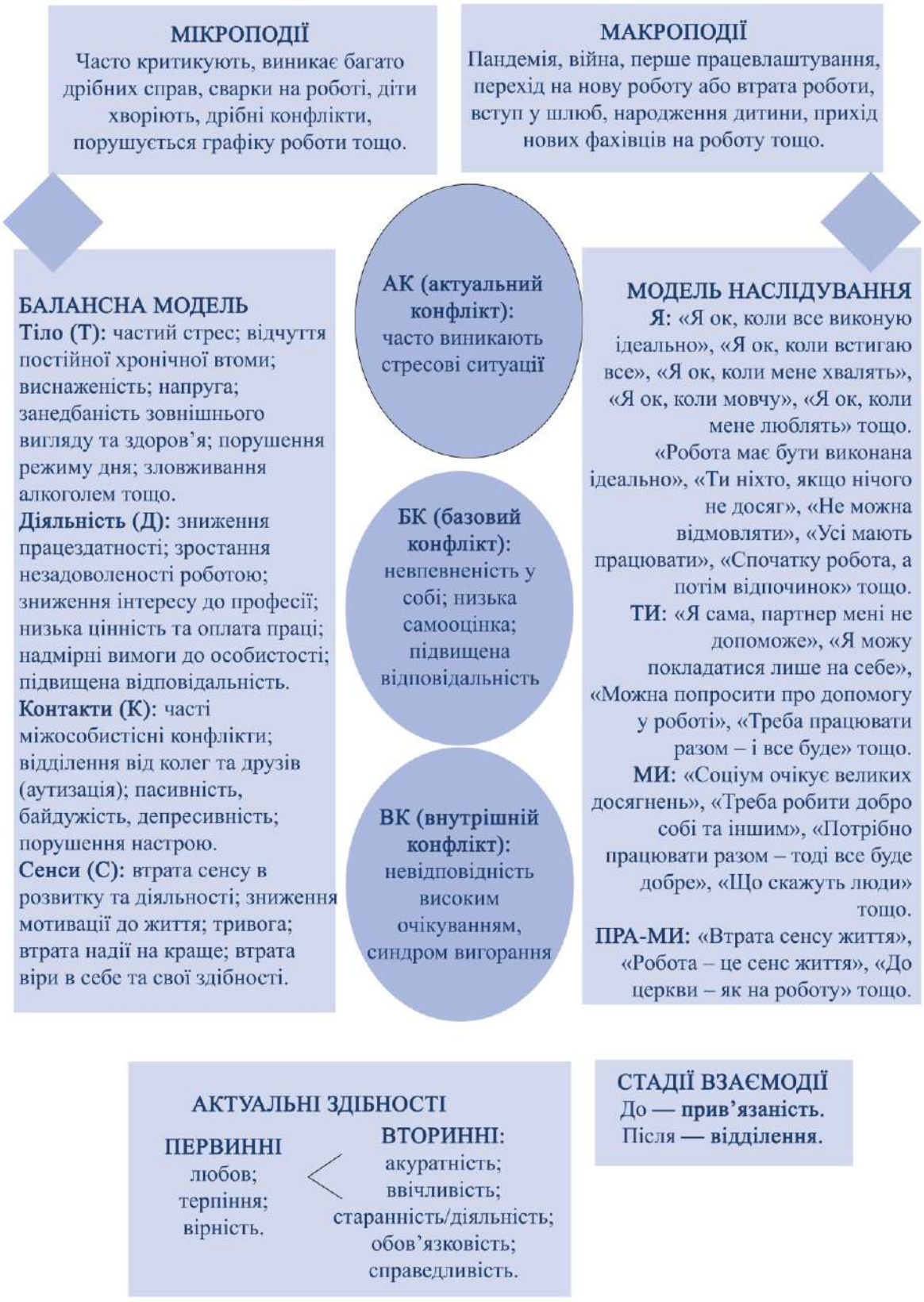


Рисунок. 3. 8 – Карта розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії

Отже, за результатами зіставлення психодіагностичних показників і якісних самоописів учасників запропоновано інтерпретаційну схему можливого формування синдрому вигорання з позицій позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. У межах цієї схеми актуальні стресові події та професійні вимоги (актуальний конфлікт) можуть взаємодіяти із засвоєними життєвими правилами й моделями поведінки (базовий конфлікт), суперечностями між власними потребами та очікуваннями оточення (внутрішній конфлікт), а також із напруженням між щирістю та ввічливістю (ключовий конфлікт). Така взаємодія може супроводжуватися розчаруванням, послабленням надії, виснаженням і проявами вигорання. Цю послідовність варто розуміти як змістову реконструкцію психологічних зв'язків, а не як доведений у межах підгрупи часовий перебіг або причинний механізм розвитку синдрому.

3. 6 П'ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії

Психічне здоров'я представників соціономічних професій зазнає значного навантаження під впливом сучасних суспільних і глобальних викликів, серед яких пандемія COVID-19, повномасштабна війна в Україні та інші кризові події. Особливо вразливими до розвитку синдрому вигорання є фахівці, професійна діяльність яких передбачає постійну й емоційно насичену взаємодію з людьми, зокрема педагоги, психологи, соціальні працівники, медичні працівники та поліцейські. Підвищенню ризику вигорання сприяють інтенсивність міжособистісної взаємодії, мінливість професійних вимог та необхідність постійного вдосконалення професійних компетентностей. За таких умов особливої актуальності набуває розроблення нових способів профілактики вигорання, підвищення

стресостійкості та підтримання психічного здоров’я фахівців відповідно до нових соціальних умов.

О. Бовдир, О. Вельдбрехт та О. Самкова (2021) пов’язують формування емоційного вигорання з тривалим впливом стресу та систематичним навантаженням, унаслідок яких поступово виснажуються емоційні й енергетичні ресурси особистості. На думку авторів, накопичення своєчасно не виражених негативних емоцій може супроводжуватися погіршенням якості професійної діяльності, зниженням зацікавленості в роботі, а в окремих випадках — прагненням змінити професію. Водночас можливі негативні зміни психічного та фізичного стану, що створюють передумови для професійної дезадаптації.

Ю. Паловські (2021) стверджує, що вигорання не є хворобою, а фактором, який порушує адаптацію та негативно впливає на стан здоров’я. Наукові та професійні спільноти по всьому світу активно досліджують організаційні та психологічні чинники вигорання з метою його запобігання, проте проблема залишається актуальною. Вигорання охоплює все більше професій, поширюючись як вірус, знижує якість праці та загрожує здоров’ю фахівців. Це створює необхідність для психологів-практиків та науковців знаходити нові шляхи та механізми профілактики синдрому вигорання.

Синдром вигорання є багатокомпонентним психологічним феноменом, що зумовлює необхідність подальшого розвитку способів його дослідження, попередження та корекції. Значний потенціал у цьому напрямі мають концепції та інструменти позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. До них належать техніки позитум-підходу, зокрема позитивна реінтерпретація, транскультурний підхід і використання метафор, а також концепція актуальних здібностей, балансна модель, модель для наслідування, п’ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги та Вісбаденський опитувальник до методу позитивної

психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) (Мельничук & Комар, 2021). Застосування зазначених засобів створює можливості для комплексного вивчення проявів вигорання, його профілактики та психологічної корекції.

Позитивна психотерапія належить до гуманістично орієнтованих напрямів сучасної психотерапії та у 1996 році була офіційно визнана Європейською асоціацією психотерапії (EAP). Назва методу пов'язана з латинським поняттям positum, яке тлумачиться як «даний», «фактичний», «дійсний» (Основи Позитивної психотерапії. Первинне інтерв'ю, 2013).

Важливе місце серед способів професійної профілактики вигорання посідають інтервізія та супервізія. За І. В. Іванюк (2018), супервізія, назва якої походить від латинських super — «зверху» та visio — «бачення», набула поширення у психологічному консультуванні, сфері охорони здоров'я та соціальній роботі. За змістом її можна наблизити до наставництва, оскільки вона передбачає професійну взаємодію з більш досвідченим фахівцем, отримання підтримки, рекомендацій і можливість осмислення власної практики. Супервізійна робота сприяє розширенню професійних знань і можливостей, а також підтримує орієнтацію фахівця на турботу про власний психологічний стан. Натомість відсутність належної супервізійної підтримки може бути одним із чинників, пов'язаних із ризиком емоційного та професійного вигорання.

У межах нашого дослідження супервізію розглядаємо як процес професійної підтримки, що допомагає фахівцю соціономічного профілю глибше осмислювати проблемні ситуації власної діяльності та знаходити конструктивні способи подолання конфліктів і професійних труднощів. Одним із її основних завдань є розвиток професійних і особистісних компетентностей. Завдяки цьому супервізія може виступати ресурсом підтримання психічного здоров'я та професійної стійкості, що має особливе значення для фахівців на початкових етапах професійного становлення.

П’ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги, або п’ятикрокова модель консультування, передбачає послідовне проходження таких етапів:

1. Спостереження, дистанціювання. На першому етапі створюються умови для більш усвідомленого та відстороненого сприйняття проблемної ситуації. Людина отримує можливість розглянути її в ширшому контексті, побачити не лише труднощі, а й потенціал для розвитку, а також визначити альтернативні способи реагування.

2. Інвентаризація. Основна увага зосереджується на дослідженні змісту проблемної ситуації, її причин та особливостей. Для її оцінювання, структурування й осмислення активно залучаються когнітивні можливості особистості.

3. Ситуативне підбадьорювання. Цей етап орієнтований на виявлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів людини. Водночас актуалізується попередній успішний досвід, наявні здібності, уміння й досягнення, які можуть бути використані для подолання конфлікту або складної ситуації.

4. Вербалізація. На цьому етапі відбувається цілеспрямоване опрацювання проблеми з акцентом на можливих способах її вирішення та визначенні конкретних дій, спрямованих на подолання труднощів.

5. Розширення цілей. Завершальний етап передбачає формування нових цілей, пошук альтернативних можливостей і способів розв’язання конфліктних ситуацій. На основі набутого досвіду особистість розширює бачення майбутнього та визначає перспективи подальшого розвитку (Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology, 2020).

Організаційне розмежування супервізії та самосупервізії. У межах запропонованого алгоритму супервізія є організованою професійною взаємодією супервізора й супервізанта (або групи супервізантів), у якій супервізор забезпечує рефлексивний простір, допомагає аналізувати професійні випадки, відокремлювати факти від інтерпретацій, помічати

межі відповідальності й визначати реалістичні професійні дії. Супервізант описує запит і ситуацію, аналізує власні реакції, бере участь у пошуку рішень та відповідає за їх застосування у своїй практиці. Натомість самосупервізія є індивідуальною рефлексивною практикою, коли фахівець самостійно послідовно відповідає на запитання п’яти етапів, фіксує спостереження й планує подальші дії без участі зовнішнього супервізора. Самосупервізія доповнює, але не замінює супервізію, особливо за складних професійних, етичних або емоційно напружених ситуацій.

Умови проведення супервізії. Доцільно завчасно визначати запит, формат (індивідуальний чи груповий), тривалість і періодичність зустрічей, професійну компетентність супервізора, порядок документування домовленостей і правила конфіденційності. Учасники погоджують межі розкриття інформації, відповідальність за виконання рекомендацій і можливість повторного обговорення випадку. Важливими умовами є добровільна участь або прозоро визначені професійні вимоги, психологічна безпека, поважна взаємодія, відсутність осуду та можливість обговорювати помилки як матеріал для професійного навчання.

Етичні засади та межі застосування. Під час обговорення випадків необхідно вилучати ідентифікаційні дані клієнтів, учнів, пацієнтів та інших осіб; дотримуватися професійної таємниці, відповідних етичних кодексів і чинних вимог щодо захисту персональних даних. Супервізор має враховувати власні межі компетентності, не підмінювати супервізію оцінюванням особистості супервізанта чи його індивідуальною психотерапією, а за необхідності рекомендувати спеціалізовану допомогу або консультацію іншого фахівця. Алгоритм слугує засобом професійної рефлексії та потенційної профілактики вигорання, але не є самостійним методом діагностики, лікування чи доведеним засобом усунення організаційних стресорів; він має поєднуватися з належними умовами праці й доступом до підтримки.

Зазначена п’ятикрокова послідовність може використовуватися в межах групової та індивідуальної супервізії, а також як інструмент самосупервізії. У такому форматі фахівець соціономічного профілю навчається самостійно підтримувати себе у складних і стресових професійних ситуаціях, фактично виконуючи функцію внутрішнього супервізора. Це передбачає здатність більш об’єктивно оцінювати власну професійну діяльність, помічати проблемні аспекти та своєчасно коригувати помилки. Кожен із п’яти етапів містить систему запитань, послідовне опрацювання яких сприяє поглибленому усвідомленню проблемної ситуації та визначенню можливих шляхів її розв’язання.

Таблиця 3.2

П’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії

Крок	Запитання	Ціль
1. Спостереження, дистанціювання	З якою метою тобі зараз потрібна супервізійна підтримка? Яке місце ця ситуація посідає у твоєму професійному досвіді? Які нові можливості ти можеш побачити в цьому випадку? Які ресурси або перспективи він може для тебе відкрити? Що корисного можна винести з цієї ситуації? Які твої здібності вона допомагає помітити або розвинути? Яким чином ця ситуація відображається на сферах твоєї балансної моделі? Які значущі макроподії чи повсякденні мікроподії пов’язані з цим випадком?	Зменшити інтенсивність емоційного реагування на проблему, створити психологічну дистанцію, перейти до позиції спостерігача та розширити можливості сприйняття ситуації поза межами звичного способу реагування.
2. Інвентаризація	Чи траплялися подібні професійні ситуації раніше і як ти з ними справлявся(-лася)? Які паралелі можна простежити між цим випадком і переконаннями або моделями поведінки, засвоєними від батьків? У який момент виникла потреба винести цю ситуацію на супервізію? Які особисті правила, девізи або життєві концепції актуалізуються в цьому випадку? Які актуальні здібності та принципи визначають твої дії? Яких змін у цій ситуації ти хотів(-ла) б досягти?	Дослідити та усвідомити чинники, що спричиняють стресове напруження й можуть бути пов’язані з формуванням емоційного вигорання.

Продовження таблиці 3.2

3. Ситуативне підбадьорювання	Як ти сприймаєш цю ситуацію тепер? Який корисний досвід або можливість вона може тобі дати? Що допомагало тобі справлятися з подібними труднощами раніше? Які актуальні здібності можуть розвиватися завдяки цьому досвіду? Від яких труднощів або ризиків ця ситуація може тебе захищати?	Допомогти побачити можливості, що виникають навіть у стресовій ситуації, та визначити внутрішні й зовнішні ресурси, які можуть бути використані для її конструктивного розв'язання.
4. Вербалізація	Яким ти бачиш бажаний спосіб розв'язання цього супервізійного випадку? Які питання в ньому ще залишаються невирішеними? Які конкретні дії ти можеш здійснити? Який особистий зміст має для тебе ця ситуація? Якого результату ти прагнув(-ла) досягти? Що саме в цьому випадку викликає найбільше емоційне напруження або дискомфорт? Що можна змінити чи вдосконалити?	Сформувати більш конструктивну модель поведінки, визначити альтернативні способи реагування на стресові обставини та окреслити практичні шляхи розв'язання проблемної ситуації.
5. Розширення цілей	Що змінилося б у твоїх діях після успішного розв'язання цього випадку? Як ти діяв(-ла) б, якби цієї проблеми не існувало? Який досвід колег може бути для тебе корисним? У чому полягає твій особистий інтерес до цієї ситуації? Які нові можливості ти побачив (-ла) завдяки її опрацюванню? Які цілі хочеш визначити для себе надалі? Якою метафорою ти можеш описати свій теперішній стан? Який головний висновок робиш із цієї супервізійної ситуації? Які рекомендації можеш дати собі на майбутнє?	Зміцнити впевненість фахівця у власних можливостях, конкретизувати подальші кроки та розширити спектр альтернативних життєвих і професійних рішень. Сприяти формуванню позитивної орієнтації на майбутнє, розвитку стресостійкості та профілактиці емоційного вигорання.

Практична реалізація п'яти етапів у взаємодії супервізора та супервізанта. На етапі спостереження/дистанціювання супервізор створює безпечний простір, уточнює запит і пропонує відокремити подію, емоційну реакцію та її інтерпретацію; супервізант формулює професійну ситуацію. На етапі інвентаризації супервізор ставить уточнювальні запитання щодо обставин, професійного навантаження, актуальних здібностей, конфліктів і чотирьох сфер балансної моделі; супервізант розпізнає чинники

напруження та наявні ресурси. На етапі ситуативного підбадьорювання супервізор допомагає побачити вже ефективні дії, підтримку й компетентності супервізанта без знецінення складності ситуації. Під час вербалізації сторони обговорюють альтернативи, професійні межі й можливі способи комунікації; супервізант обирає обґрунтовані кроки. На етапі розширення цілей супервізор підтримує формулювання досяжного плану професійних дій і самопідтримки, а супервізант визначає ознаки його виконання та потребу в наступній супервізійній зустрічі.

У форматі самосупервізії ці самі етапи можуть бути реалізовані як короткий письмовий самоаналіз: «Що сталося і як я реагую?», «Які чинники, конфлікти й ресурси помічаю?», «Що вже допомагало мені раніше?», «Які рішення та форми звернення по допомогу можливі?», «Який конкретний наступний крок і коли я перевірю його виконання?». У разі повторюваних труднощів, етичної невизначеності, загострення конфлікту або вираженого виснаження доцільно перейти від самосупервізії до супервізії з фахівцем; за необхідності — звернутися по відповідну психологічну чи медичну допомогу.

Проблематика синдрому вигорання залишається актуальною, особливо в умовах пандемії COVID-19, повномасштабної війни в Україні та інших суспільних трансформацій. Значне професійне навантаження й постійна взаємодія з людьми підвищують вразливість фахівців соціономічного профілю до стресу, що зумовлює необхідність розвитку стресостійкості та пошуку ефективних засобів профілактики вигорання. Одним із таких ресурсів є позитивна психотерапія Н. Пезешкіана, концепції та інструменти якої можуть використовуватися для підтримання психічного здоров’я фахівців.

У цьому контексті запропоновано механізм профілактики вигорання, побудований на п’ятикроковій моделі консультування Н. Пезешкіана та адаптований до супервізійної роботи. Він охоплює: спостереження або

дистанціювання, спрямовані на зниження емоційного напруження та формування позиції спостерігача; інвентаризацію, що передбачає виявлення чинників стресу, вигорання й конфліктів; ситуативне підбадьорювання, орієнтоване на актуалізацію внутрішніх і зовнішніх ресурсів та попереднього успішного досвіду; вербалізацію, у межах якої визначаються нові способи розв'язання проблем і моделі реагування на стрес; розширення цілей, спрямоване на формування нових життєвих і професійних перспектив, зміцнення впевненості та стресостійкості.

Супервізію в межах нашого дослідження розглядаємо як форму професійної підтримки, що дає фахівцю соціономічного профілю змогу розширити розуміння складної професійної ситуації, проаналізувати її з різних позицій та визначити конструктивні способи подолання конфліктів і професійних викликів. Вона також сприяє усвідомленню власних реакцій, професійних труднощів і ресурсів, формуванню більш гнучких стратегій поведінки та підвищенню здатності до саморефлексії у складних робочих ситуаціях. Її важливими завданнями є розвиток професійних та особистісних компетентностей фахівця. Запропонований супервізійний алгоритм спрямований на реалізацію цих завдань і може використовуватися як засіб підтримання психічного здоров'я та профілактики професійного виснаження.

3.7 Рекомендації фахівцям соціономічного профілю задля попередження синдрому вигорання

Рекомендації фахівцям соціономічного профілю, використовуючи елементи позитивної психотерапії, можна представити за допомогою стратегії роботи та карти ресурсу, яку досить часто використовують у позитивній психотерапії для визначення алгоритму роботи з клієнтами.

Стратегію профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії можна здійснювати на трьох рівнях: актуальному (симптоматичному або когнітивно-поведінковому), внутрішньому (змістовному або рівень психодиніміки) та базовому (або структурний) (рисунок 3.11).



Рисунок. 3. 9 Стратегія попередження синдрому емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії

На актуальному рівні доцільно використовувати техніки позитум-підходу, зокрема позитивну реінтерпретацію, транскультурний підхід і метафори. Стратегія роботи з попередження емоційного вигорання на актуальному, або когнітивно-поведінковому, рівні передбачає формування адаптивності до нових умов життя, розвиток уміння позитивно та ресурсно сприймати стресові ситуації за допомогою позитивної реінтерпретації,

використання релаксаційних технік для налагодження емоційного стану, формування стресостійкості та зниження рівня тривоги. Важливе значення також мають формування копінгів за сферами балансної моделі, збалансування енергії за цими сферами, пошук відповідних ресурсів, ведення щоденника самоспостереження та застосування конструктивних способів вирішення актуальних конфліктів. Можливими ресурсами на цьому рівні є позитивні макро- та мікроподії.

Диференціація карти ресурсів за професійними групами. Наведена карта має спільне концептуальне підґрунтя для всіх фахівців соціономічного профілю, проте її практичне наповнення слід адаптувати до професійних стресорів, умов праці та доступних ресурсів конкретної групи. Запропоновані нижче орієнтири є прикладами застосування засобів позитивної психотерапії, а не результатом окремої експериментальної перевірки ефективності кожної рекомендації у відповідній професійній групі.

Для педагогічних працівників у сфері «Тіло» актуальні короткі відновлювальні паузи між заняттями та збереження режиму відпочинку; у сфері «Діяльність» — реалістичне планування навчального навантаження, розподіл завдань і відмежування часу підготовки від особистого часу; у сфері «Контакти» — підтримка колег, конструктивне обговорення труднощів взаємодії з учнями та батьками; у сфері «Сенси» — усвідомлення професійних цінностей поза вимогою постійних високих результатів.

Для медичних працівників у сфері «Тіло» доцільні доступні способи відновлення після напружених змін і увага до базових потреб; у сфері «Діяльність» — визначення меж персональної відповідальності та дотримання професійних протоколів; у сфері «Контакти» — командна взаємопідтримка й обговорення складних випадків із дотриманням конфіденційності; у сфері «Сенси» — збереження відчуття професійної

значущості без покладання на себе відповідальності за всі результати лікування.

Для психологів і психотерапевтів особливого значення набувають усвідомлення власних емоційних реакцій і регулярне відновлення («Тіло»), дотримання меж терапевтичного навантаження та супервізійна підтримка («Діяльність»), інтервізія й професійна спільнота («Контакти»), а також узгодження особистих цінностей із професійною роллю та профілактика надмірної ідентифікації з результатами допомоги («Сенси»).

Для соціальних працівників важливими є підтримання фізичного й емоційного відновлення («Тіло»), визначення пріоритетності запитів та меж доступної допомоги («Діяльність»), міжвідомча взаємодія й колегіальна підтримка («Контакти»), усвідомлення суспільної цінності своєї праці поряд із прийняттям обмеженості індивідуальних можливостей («Сенси»).

Для працівників поліції доцільно акцентувати на відновленні після стресогенних чергувань та увазі до стану здоров’я («Тіло»), чіткості службових повноважень і навичках саморегуляції в межах професійних процедур («Діяльність»), довірливій колегіальній підтримці та можливості звернення по професійну допомогу («Контакти»), збереженні особистісних цінностей і життєвих орієнтирів поза службовою роллю («Сенси»).

Застосування карти ресурсів передбачає індивідуальне визначення найбільш виснаженої сфери балансної моделі, пошук наявних і недостатньо використаних ресурсів та вибір одного-двох реалістичних кроків з урахуванням можливостей конкретного робочого середовища. Водночас індивідуальні рекомендації не замінюють організаційних заходів: належного розподілу навантаження, безпечних умов праці, чітких професійних ролей і доступної підтримки.

Робота на внутрішньому рівні включає використання балансної моделі, моделі для наслідування та концепції стадій взаємодії. Вона також

спрямована на розвиток актуальних здібностей, зокрема впевненості в собі та любові до себе, збалансування актуальних здібностей, а також гармонізацію первинних і вторинних актуальних здібностей. Внутрішній ресурс охоплює вже сформовані актуальні здібності, актуальні концепції, що лежать в їх основі, ресурси балансної моделі, які дають сили піклуватися про своє тіло, працювати або навчатися, спілкуватися з друзями, мріяти тощо, а також підтримку близьких людей, що розглядається в контексті стадій взаємодії.

На базовому рівні робота здійснюється з використанням моделі для наслідування та передбачає опрацювання базових страхів, Я-образу, розширення ідентичності, зокрема таких її складових, як Я-людина, Я - фахівець, Я-жінка/чоловік, а також розширення базових концепцій. Базовий ресурс містить позитивну життєву концепцію, яку передають батьки або інші значущі люди.

Карта ресурсу та профілактики синдрому емоційного вигорання містить основні концепції позитивної психотерапії (рис. 3.12), зокрема макро- та мікроподії, балансну модель, модель для наслідування, актуальні здібності, стадії взаємодії тощо. Детальну характеристику зазначених концепцій представлено в підрозділі 1.4 першого розділу дисертаційного дослідження.

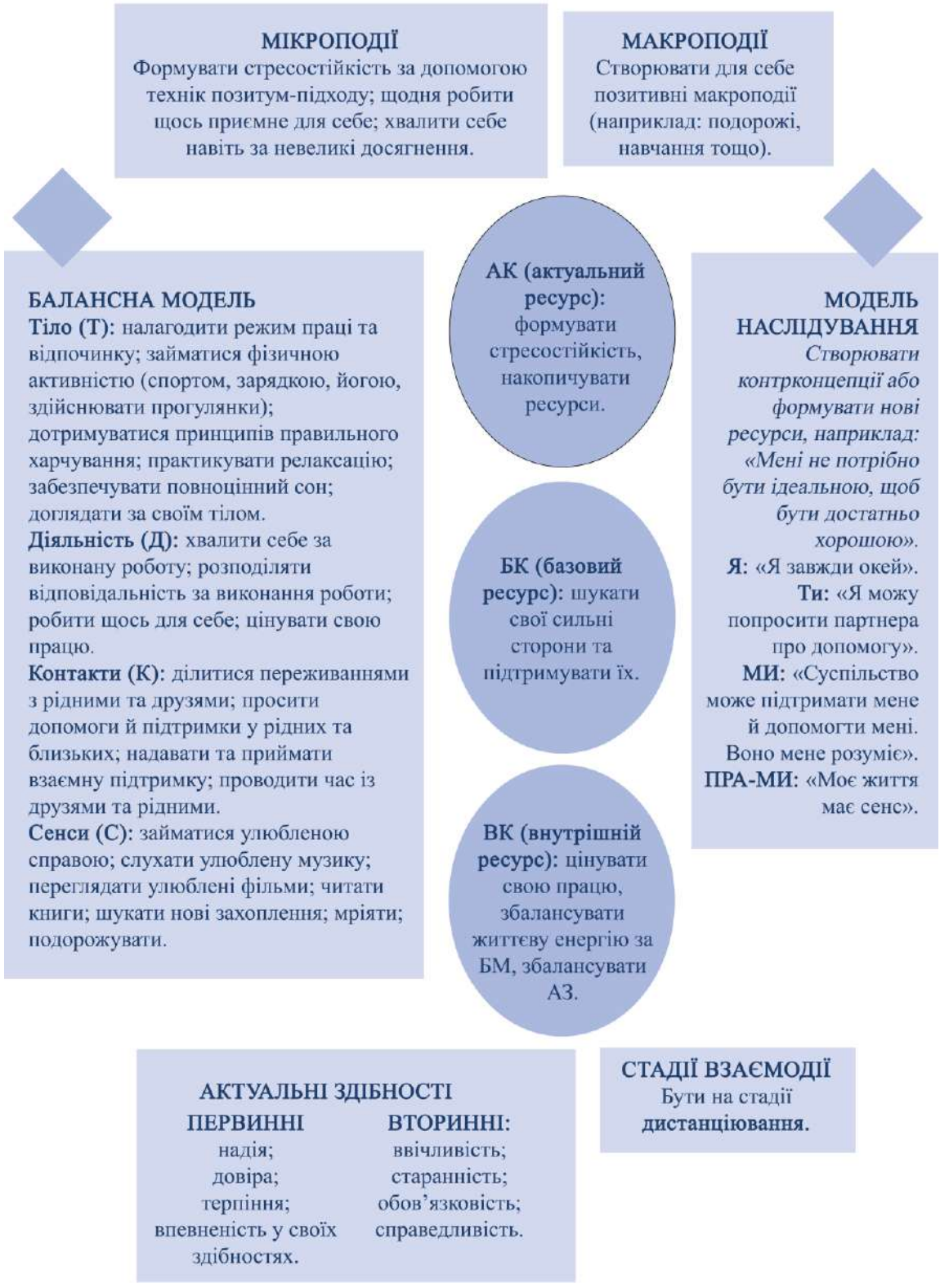


Рисунок 3. 10 – Карта ресурсу та профілактики синдрому емоційного вигорання через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана

Отже, рекомендації щодо попередження синдрому вигорання, враховуючи основні концепції позитивної психотерапії Н. Пезешкіана:

Макроподії: створювати для себе позитивні події (наприклад: подорожі, навчання, нові знайомства тощо).

Мікроподії: робити щось приємне для себе кожного дня та хвалити себе навіть за маленьку виконану роботу.

Профілактика вигорання у фахівців соціономічного профілю передбачає підтримання рівноваги як у системі актуальних здібностей, так і між основними сферами балансної моделі — тілом, діяльністю, контактами та сенсами (Мельничук, 2021).

Збалансоване наповнення кожної зі сфер життєдіяльності є важливою умовою підтримання якості життя фахівця. У межах балансної моделі орієнтиром є відносно рівномірний розподіл життєвої енергії між чотирма сферами, приблизно по 25% на кожну. Надмірне зосередження ресурсів в одній сфері за одночасного дефіциту в іншій може порушувати загальний життєвий баланс. Наслідками такого дисбалансу можуть бути зниження мотивації, погіршення самопочуття, апатичні прояви, проблеми зі здоров’ям та інші ознаки, що вказують на необхідність відновлення рівноваги між сферами.

Отже, одним із важливих напрямів збереження психічного здоров’я та профілактики емоційного вигорання відповідно до балансної моделі Н. Пезешкіана є підтримання гармонійного співвідношення між сферами «Тіло», «Діяльність», «Контакти» та «Сенси», а також усвідомлений пошук і використання ресурсів у кожній із них.

З позицій балансної моделі Н. Пезешкіана збереження психічного здоров’я може бути конкретизоване через низку характеристик і практичних орієнтирів у кожній із зазначених сфер життєдіяльності:

Сфера – тіло:

- Налагодити режим праці та відпочинку;

- Фізичні навантаження (спорт, зарядка, йога, прогулянки);
- Дотримуватися правильного харчування;
- Релаксація;
- Повноцінний сон;
- Приділяти належну увагу власному здоров'ю та своєчасно звертатися до лікаря за потреби;
- Догляд за своїм тілом.

Сфера -діяльність:

- Хвалити себе за виконану роботу;
- Розділяти відповідальність за виконану роботу;
- Робити щось для себе;
- Цінувати свою працю;
- Планування та раціональний розподіл часу для виконання професійних завдань;
- Використання способів самозаохочення;
- Професійний та особистісний розвиток;
- Самовдосконалення.

Сфера – контакти:

- Ділитися із переживаннями з рідними та друзями;
- Просити про допомогу та підтримку від рідних та близьких;
- Взаємопідтримка;
- Проводити час з друзями та рідними;
- Вирішення міжособистісних конфліктів.

Сфера -сенси:

- Займатися улюбленою справою;
- Слухати улюблену музику;
- Переглядати улюблені фільми;

- Читати книги;
- Шукати нові хобі;
- Мріяти;
- Вірити у краще майбутнє;
- Формувати самоцінність;
- Формувати вміння радіти дрібничкам;
- Подорожувати.

Збалансовувати первинні та вторинні **актуальні здібності**.

Формувати нові життєві установки та контрконцепції відповідно до моделі для наслідування, зокрема:

«Моя цінність не залежить від втоми чи кількості виконаних справ».

«Я маю право звертатися до партнера по допомогу та підтримку».

«Я можу приймати підтримку й допомогу від суспільства».

«Я усвідомлюю цінність і зміст власного життя».

Отже, динамічна структура попередження синдрому вигорання серед фахівців соціономічного профілю представляє собою цілісну картину збереження психічного здоров’я на всіх етапах життєдіяльності фахівця.

Висновки до третього розділу

Апробацію програми «Ти – твоя опора» проведено серед 50 педагогів із застосуванням двох діагностичних зрізів — до початку та після завершення занять. Виявлено сприятливу внутрішньогрупову динаміку показників емоційного вигорання, стресостійкості та окремих копінг-стратегій. Отримані результати характеризують саме обстежену групу й не становлять доказу причинного впливу програми за відсутності контрольної групи. Програма також отримала відзнаки в межах конкурсу «Нові технології у новій школі» та схвалення експертної ради НАП.

Проведений формувальний етап поєднав групову профілактичну роботу, засновану на п’ятиетапній моделі позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, із кількісним і якісним аналізом змін між початковим та підсумковим вимірюваннями. Зміст занять охоплював усвідомлення професійних стресорів, баланс сфер життєдіяльності, роботу з актуальними здібностями, розвиток саморегуляції, конструктивної комунікації та самопідтримки.

Після проходження програми за опитувальником вигорання MBI простежувалося зниження показників емоційного виснаження та деперсоналізації, а також підвищення показника особистих досягнень. Показники самооцінки стресостійкості також змінювалися у сприятливому напрямі. У результатах дослідження копінг-стратегій більш вираженими стали «Планування вирішення проблеми», «Прийняття відповідальності», «Позитивна переоцінка» та «Пошук соціальної підтримки.

Якісне опрацювання результатів за балансною моделлю та WIPPF засвідчило ознаки більш усвідомленого ставлення учасників до власних потреб, ресурсів, актуальних здібностей і розподілу життєвої енергії. Водночас ці спостереження слід інтерпретувати як якісну динаміку, не ототожнюючи їх із доведеними статистично змінами за всіма шкалами.

Розроблена модель профілактики охоплює чотири взаємопов’язані блоки — цільовий, змістовий, діяльнісний і результативний. Їх операціоналізовано через психологічні умови реалізації, очікувані зміни учасників і критерії оцінювання. Цільовий блок передбачає усвідомлення стресорів та особистих профілактичних цілей; змістовий — розуміння механізмів вигорання і власних ресурсів; діяльнісний — практичне застосування навичок саморегуляції та самодопомоги; результативний — оцінювання динаміки психодіагностичних показників та якісних змін. Диференційно-змістовий аналіз доповнює модель розглядом актуального, базового й внутрішнього конфліктів.

Встановлено, що реагування фахівця на актуальні стресові обставини може визначатися попереднім досвідом взаємодії зі значущими людьми та сформованими моделями поведінки, що відображає вплив базового конфлікту. За відсутності конструктивного розв'язання такої ситуації можуть накопичуватися переживання незавершеності конфлікту, розчарування, безвиході та втрати надії на позитивні зміни, які характеризують внутрішній конфлікт. Сукупність і взаємодія зазначених психологічних процесів може створювати передумови для формування синдрому вигорання у фахівців соціономічного профілю.

Запропоновано п'ятикроковий алгоритм супервізії на основі позитивної психотерапії Н. Пезешкіана: спостереження (дистанціювання), інвентаризація, ситуативне підбадьорювання, вербалізація та розширення цілей. Розмежовано супервізію як професійну взаємодію супервізора й супервізанта та самосупервізію як інструмент структурованої особистої рефлексії; визначено організаційні передумови, етичні засади й межі застосування цих форматів.

Практичні рекомендації систематизовано з урахуванням актуального, базового та внутрішнього рівнів конфлікту, а також можливостей застосування карти ресурсів. Загалом результати апробації узгоджуються з припущенням про сприятливу динаміку після участі у програмі. Водночас одногруповий дизайн без контрольної групи, відтермінованого вимірювання та зі специфічною вибіркою педагогів обмежує причинну інтерпретацію і можливість поширення результатів на всіх фахівців соціономічного профілю.

Основні положення третього розділу висвітлено у наступних публікаціях:

1. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2022). П’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33(72–3), 66–70. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/11

2. Мельничук, А. Ю. (2022). Динаміка розвитку синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Pomiędzy. Polonistyczno-Ukrainoznawcze Studia Naukowe, 5(2), 63–71. https://doi.org/10.15804/PPUSN.2022.07.01

3. Мельничук, А. Ю., Комар, Т. В., & Онищук, Т. П. (2023). Емпіричне вивчення вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії. Insight: The Psychological Dimensions of Society (9), 33–49. https://doi.org/10.32999/ksu2663-970x/2023-9-3

4. Мельничук, А. (2022). Позитивна психотерапія як психодинамічний метод та його значення у дослідженні синдрому вигорання [Тези доповіді]. X Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців», Хмельницький. С. 46–47.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та емпіричне дослідження дало змогу систематизувати психологічні чинники синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю, обґрунтувати профілактичні можливості позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, розробити чотириблокову модель і програму «Ти – твоя опора» та оцінити динаміку показників після її апробації. Отримані дані узгоджуються з висунутою гіпотезою в межах досліджених зв'язків і внутрішньогрупових змін. За результатами виконання поставлених завдань сформульовано такі висновки:

1. Теоретичний аналіз засвідчив багатокомпонентність феномену вигорання та різноманітність уживаних у літературі термінів («вигорання», «емоційне вигорання», «професійне вигорання»). У дослідженні використано поняття «емоційне вигорання» відповідно до предмета роботи, з урахуванням професійного контексту цього феномену. У межах позитивної психотерапії його прояви розглянуто у зв'язку з тривалим професійним стресом, виснаженням ресурсів, порушенням балансу життєдіяльності та особливостями актуальних здібностей і внутрішньоособистісних конфліктів.

Незважаючи на відносно недавнє становлення позитивної психотерапії як методу психотерапевтичної допомоги та її офіційне визнання Європейською асоціацією психотерапії у 1996 році, цей підхід має значний практичний потенціал. Саме тому в межах нашого дослідження засоби позитивної психотерапії розглядаються як доцільний інструментарій для вивчення та профілактики синдрому вигорання у фахівців соціономічного профілю. Метод охоплює широкий спектр концепцій і засобів роботи з психічним станом особистості, серед яких техніки позитум-підходу — позитивна реінтерпретація, транскультурний підхід і метафора; первинні та вторинні актуальні здібності; балансна модель; модель для наслідування; п'ятикрокова стратегія

психотерапевтичної допомоги; Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) тощо.

2. Для визначання сучасного стану синдрому вигорання у фахівців соціономічного профілю було застосовано комплекс психодіагностичних інструментів: методику діагностики рівня емоційного вигорання В. Бойка; опитувальник вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон); методику «Оцінка власного потенціалу “вигорання”» (Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Донеллі); опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса та С. Фолкмана; Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана у співпраці з Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF), а також авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії». Результати цих інструментів свідчать, що більшість респондентів перебувають за крок до емоційного вигорання та потребують термінових заходів попередження. Через низький рівень сформованості стресостійкості фахівці обирають для себе не ефективні стратегії вибору подолання стресових ситуацій (копінги): самоконтроль (вирішують професійні питання забуваючи про свої особисті потреби, надмірна самокритика), уникнення («тікають» від вирішення проблем), позитивна переоцінка (прийняття труднощів як етап для саморозвитку, нездатність бачити інші дієві способи виходу із стресових ситуацій), неприйняття відповідальності (небажання відповідати за свої помилки та працювати на їх вирішенням).

За результатами кореляційного аналізу Спірмена встановлено прямі зв’язки між емоційним виснаженням і вираженістю низки актуальних здібностей, серед яких акуратність, охайність, пунктуальність, ввічливість, старанність, досягнення, справедливість, терпіння та віра. Це дає підстави припустити, що надмірна вираженість окремих актуальних здібностей і порушення їх збалансованості можуть бути пов’язані з вищим рівнем

емоційного виснаження. Водночас для актуальної здібності «Надія» виявлено протилежну тенденцію: нижчий рівень її сформованості поєднувався з більш вираженим емоційним виснаженням. Такий стан може супроводжуватися посиленням песимістичних переживань, розчаруванням, сумнівами та втратою позитивних очікувань щодо власної професійної діяльності.

Подібні закономірності простежуються і щодо деперсоналізації: зростання її вираженості пов'язане з вищими показниками таких актуальних здібностей, як акуратність, охайність, пунктуальність, ввічливість, старанність, досягнення, справедливість, терпіння, час і віра. Натомість більш виражена редукція особистих досягнень поєднується з нижчим рівнем актуальної здібності «діяльність–старанність». Це може відображатися у знеціненні власних професійних результатів і можливостей, негативному ставленні до професійної та особистої значущості, а також у поступовому зниженні мотивації до праці й подальшого професійного розвитку.

Аналіз показників балансної моделі Н. Пезешкіана також засвідчив, що більша вираженість сфери «Діяльність» супроводжується вищими показниками емоційного виснаження та деперсоналізації. Водночас високий рівень емоційного виснаження поєднується з нижчими показниками сфери «Контакти». Отже, надмірне зосередження життєвої енергії на роботі та професійних досягненнях за одночасного обмеження часу й ресурсів для спілкування з близькими та друзями може бути пов'язане з більшою вираженістю проявів вигорання.

Таким чином, отримані результати підтримують наше припущення про те, що порушення балансу в розподілі життєвої енергії та дисгармонійний розвиток актуальних здібностей, зокрема за переважання вторинних здібностей, пов'язані з формуванням проявів емоційного вигорання у фахівців соціономічного профілю.

3. Розроблено та апробовано авторську програму «Ти – твоя опора» для педагогічних працівників. У формувальному етапі, відповідно до опису апробації, взяли участь 50 педагогів. За результатами діагностичних зрізів виявлено сприятливу внутрішньогрупову динаміку: зниження показників емоційного виснаження й деперсоналізації за MBI, підвищення показника особистих досягнень, поліпшення самооцінки стресостійкості та зміни копінг-стратегій у напрямі активнішого подолання труднощів. Програма отримала відзнаки Всеукраїнського конкурсу «Нові технології у новій школі» та схвалення експертної ради НАП.

Описано модель профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Носрата Пезешкіана.

За допомогою засобів позитивної психотерапії ми розкрили зміст психодинаміки та розвитку синдрому вигорання фахівців через призму позитивної психотерапії на трьох рівнях (актуальному, базовому та внутрішньому).

Розробили п’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії та представили рекомендації фахівцям через призму даного методу.

Наш пошук шляхів збереження психічного здоров’я фахівців під час виконання професійних обов’язків та попередження синдрому емоційного вигорання засобами позитивної психотерапії не є вичерпним, а допомагає відкрити нові горизонти дослідження та збереження ментального здоров’я не лише засобами позитивної психотерапії, але й іншими методами та засобами психотерапії, у чому вбачаємо перспективи подальшого вивчення. Зокрема, перспективним є порівняльне дослідження ефективності різних методів психотерапії (позитивної психотерапії Н. Пезешкіана, когнітивно-поведінкової терапії, психоаналізу, арт-терапії тощо) у профілактиці й корекції вигорання фахівців соціономічного

профілю та вивчення можливостей їхньої інтеграції; а також вивчення синдрому емоційного вигорання та впливу воєнного стану на це явище, зокрема на особливості його прояву, динаміку розвитку та ефективність профілактичних заходів в умовах дії стресогенних чинників воєнного часу.

Доцільним є також розширення вибірки за рахунок представників різних соціономічних професій, різних регіонів (зокрема прифронтових), проведення лонгітюдних досліджень для перевірки стійкості сформованої стресостійкості, а також валідизація авторського опитувальника та розробка диференційованих профілактичних програм з урахуванням вихідного рівня вигорання фахівців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова, З., & Ханецька, Н. (2021). Формування професійної успішності психолога засобами тренінгу та коучингу. Габітус (22), 46–51. https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.22.7

2. Антонова, З., Петяк, О., & Ханецька, Н. (2022). Проблеми професійної етики в психологічному онлайн-консультуванні. Габітус (39), 54–58. https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.39.9

3. Арефнія, С. В. (2018). Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади [Дисертація доктора філософії]. Київ.

4. Астремська, І. В. (2019). Особливості емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія, 1(10), 10–13.

5. Афанасенко, В., & Комар, Т. (2023). Теоретичне обґрунтування фундаментальності принципу цілісності у системі підготовки фахівців соціономічного профілю. Psychology Travelogs (4), 251–263.

6. Афанасьєва, Н. Є. (2016). Основи психогієни та психопрофілактики [Навчальний посібник]. НУЦЗУ.

7. Баніт, О., & Мерзлякова, О. (2023). Ідентифікація ключових стратегій резильєнтності українських учителів в умовах війни. Europejskie Studia Humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo (1).

8. Боброва, Л. П. (2019). Позитивна психотерапія як метод збереження психічного здоров’я особистості. У Психічне здоров’я особистості у кризовому суспільстві: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 30–34). Львів.

9. Боброва, Л. П. (2020). Позитивна психотерапія як метод організації освітнього процесу. У Психологічний і педагогічний дискурс: наукові записки вчених (с. 247–248). Київ.

10. Бовдир, О., Вельдбрехт, О., & Самкова, О. (2021). Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигорання. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія (6), 32–38. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06

11. Богданова, І. В. (2021). Напрямки корекції синдрому хронічної втоми та синдрому емоційного вигорання. Ukrainian Medical Journal, 141. https://doi.org/10.32471/umj.1680-3051.141.199728

12. Бойко, В. (2018). Синдром емоційного вигорання: діагностика і профілактика. Кронос.

13. Большакова, А., & Гордиенко-Митрофанова, І. (2017). Концепція створення стандартизованого психодіагностичного опитувальника по роботі з балансною моделлю в Positum підході. У Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана (с. 200–207). Одеса.

14. Бондаревська, Л. (2015). Вплив психотравмуючих подій на виникнення психічного вигорання. Либідь.

15. Босько, В. (2022). Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. Disaster and Crisis Psychology Problems (3). https://doi.org/10.52363/dcpp-2022.3.2

16. Босько, В. (2023). Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання і самодопомоги Н. Пезешкіана [Дисертація]. Харків.

17. Босько, В. І., & Лефтеров, В. О. (2023). Емоційне вигорання екстремальних психологів: концептуалізація, дослідження та профілактика [Монографія]. ФОП Гуляєва В. М. https://hdl.handle.net/11300/28491

18. Бреус, Ю. В. (2015). Емоційний інтелект як чинник професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій у вищих навчальних закладах [Дисертація]. Київ.

19. Брецко, І. (2018). Концептуальна модель підтримки і розвитку депривованих підлітків із синдромом емоційного вигорання. Теоретичні і прикладні проблеми психології (2), 49–60.

20. Булатевич, Н. М. (2005). Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія: Соціологія. Психологія. Педагогіка, 22–23.

21. Булах, В. П. (2015). Синдром професійного вигорання як складний психофізіологічний феномен. Медсестринство: науково-практичний журнал (4), 47–51.

22. Бьюссманн, У., & Реммерс, А. (2025). Позитивна психодинамічна психотерапія. WAPP Press.

23. Бєлякова, С., & Кончаківська, К. (2022). Особливості психологічного вигорання педагогів закладу дошкільної освіти. Перспективи та інновації науки, 13(18).

24. Варгата, О. (2024). Структурні компоненти психологічної моделі самопрезентації фахівців соціономічного профілю. У Formation of Prospects for the Global Development of Humanity: Modern Problems of Science and Technology: XVII International Scientific and Practical Conference (с. 196–200). Italy.

25. Варгата, О. В., & Комар, Т. В. (2023). Психологічні чинники стресостійкості фахівців соціономічного профілю. Психологічні травелоги, 1(4), 46–56.

26. Варгата, О. В., Кулешова, О. В., & Міхеєва, Л. В. (2021). Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах, 75(1), 68–72. https://doi.org/10.32840/1992-5786.2021.75-1.13

27. Варгата, О., Комар, Т., & Афанасенко, В. (2023). «Soft skills» як важлива умова самотворення особистості фахівців соціономічних

професій: теорія та практика. Primedia eLaunch LLC. https://doi.org/10.36074/ssicspspstp-monograph.2023

28. Варгата, О., Кулешова, О., & Міхеєва, Л. (2021). Теоретичний аналіз психологічної готовності фахівців соціономічного профілю до інноваційної професійної діяльності. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія» (13), 4–9.

29. Варнавська, І. (2023). Фактори емоційного вигорання педагогів.

30. Василевська, О. І. (2021). Емоційна компетентність як складник психічного здоров'я у працівників соціономічного фаху. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права (2), 60–64. https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.2.10

31. Василик, Н. М. (2022). Підходи до діагностики професійного вигорання менеджерів. Економічні науки. Серія «Регіональна економіка», 19(75), 17–22.

32. Ващенко, І. В., & Андроник, С. (2007). Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, 23, 44–52.

33. Ващенко, І., & Кондрацька, Л. (2011). Вплив сімейних конфліктів на формування феномена «емоційне вигорання» у підлітків. Проблеми сучасної психології (14).

34. Вежновець, Т. А. (2017). Дослідження задоволеності працею та синдром вигорання у медичних працівників. ScienceRise. Medical Science (2), 36–40.

35. Вовченко, О. (2022). Проблема емоційного вигорання батьків та педагогів, що виховують дітей з ООП в умовах воєнного часу. У Матеріалах конференції (с. 21–25). Київ.

36. Водянка, Л., Суховецька, Д., & Занюк, А. (2022). Поняття емоційного вигорання та його профілактика. Інвестиції: практика та досвід (3), 49–53. https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.3.49

37. Віденєєв, І. О., Перевозна, Т. О., & Радько, О. В. (2020). Емоційне вигорання як фактор посттравматичних стресових розладів у працівників поліції.

38. Галецька, І., & Мельник, М. (2007). Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. Актуальні проблеми психології (5), 89–95.

39. Галян, О. (2019). Відповідальність та емоційне вигорання педагогів. Інсайт: психологічні виміри суспільства (2), 16–23. https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-2-2

40. Голованова, І. А., Хорош, М. В., & Ляхова, Н. О. (2023). Сучасні погляди на виникнення синдрому емоційного вигорання в медичних працівників: огляд літератури. Public Health Journal (4), 4–9.

41. Гордиенко-Митрофанова, І., & Гоголь, Д. (2022). Розвиток усвідомленої стресостійкості по моделі балансу: інтеграція психотерапевтичних методів. The Global Psychotherapist, 2(2), 42–55. https://doi.org/10.52982/lkj170

42. Гордієнко-Митрофанова, І., & Гоголь, Д. (2022). Позитивна психотерапія [Навчальний посібник з психотерапевтичних практик розвитку усвідомленої стресостійкості]. ГО «МНГ».

43. Гірник, Н., & Раєвська, Я. (2024). Особливості профілактики професійного вигорання методом арт-терапії. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 3(64), 12–19. https://doi.org/10.32689/maup.psych.2024.3.2

44. Дацун, О., & Демченко, Н. (2023). Особливості профілактики емоційного вигорання викладачів засобами арт-терапії в умовах війни.

Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія, 21, 108–114.

45. Денищук, І. П. (2023). Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості педагогів під час війни. Імідж сучасного педагога, 3(210), 89–95.

46. Дубчак, О. (2018). Синдром вигорання як прояв професійної деформації педагогів. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, психологія (12), 118–123.

47. Дударьов, В. (2019). Форми попередження професійного вигорання соціальних працівників. У Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (с. 29–30). Ужгород.

48. Діденко, І. (2018). Дослідження емоційного вигорання у поліцейських підрозділу поліції особливого призначення «КОРД». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки, 83–88. https://doi.org/10.30970/2522-1876-2018-3-9

49. Дідик, Н., Руденок, А., & Михайлик, А. (2023). Психологічні особливості формування професійної ідентичності майбутніх медичних фахівців закладів фахової передвищої освіти. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 3(59), 5–11.

50. Знанецька, О. М. (2013). Психологічні особливості розвитку синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Педагогіка і психологія, 21(19), 80–87.

51. Капустюк, О. М., & Бондар, Т. М. (2021). Особистісні чинники емоційного вигорання батьків, які виховують дітей з порушеннями у розвитку: емпіричне дослідження. У Технології забезпечення роботи практичного психолога з дітьми та молоддю з особливими освітніми потребами: збірник наукових робіт (с. 57–69).

52. Карамушка, Л. М. (2022). Тренінгова програма «Як зберегти та підтримати психічне здоров’я освітнього персоналу в умовах війни: зміст, структура, процедура проведення». Київський журнал сучасної психології та психотерапії, 4, 24–45. https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03

53. Карамушка, Л. М. (2023). Можливості використання методу позитивної психотерапії для реалізації концепції «Healthy Organizations». Організаційна психологія. Економічна психологія, 2–3(29), 25–38. https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.3

54. Карамушка, Л., & Гнускіна, Г. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців. Логос.

55. Карамушка, Л., Бондарчук, О., & Грубі, Т. (2015). Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби. Медобори.

56. Карікаш, В. (2009). П’ять вершин на життєвому шляху: психотерапія через трансформацію екзистенціальної ідентичності. Позитум – Україна (3).

57. Карікаш, В. І., Босовська, Н. А., & Кравченко, Ю. Є. (2009). Основи психологічного консультування в позитум-підході. Український інститут позитивної крос-культурної психотерапії і менеджменту.

58. Карікаш, В. І., Босовська, Н. А., & Кравченко, Ю. Є. (2013). Основи позитивної психотерапії. Первинне інтерв’ю. Український інститут позитивної крос-культурної психотерапії і менеджменту.

59. Карпенко, Є. (2014). Методологічні настанови щодо вивчення емоційного інтелекту в парадигмі позитивної психотерапії. Психологія особистості, 1(5), 90–97.

60. Ковач, А., & Теслюк, В. (2022). Сформованість синдрому «емоційного вигорання» у батьків проблемних дітей. SWorldJournal, 2(15-02), 77–81. https://doi.org/10.30888/2663-5712.2022-15-02-004

61. Кокун, О. М. (2021). Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій [Монографія]. Видавець Вікторія Кундельська.

62. Комар, Т. В., & Мельничук, А. Ю. (2019). Позитум-підхід: можливості та перспективи профілактики емоційного вигорання. У Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: тези доповідей VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 61–63). Хмельницький.

63. Комар, Т., & Варгата, О. (2022). Психологічні особливості професійного стресу фахівців соціономічного профілю. Психологічні травелоги (1). https://doi.org/10.31891/PT-2022-1-1

64. Комар, Т., & Варгата, О. (2022). Інноваційне мислення фахівців соціономічних професій: порівняльний аналіз. Наукові інновації та передові технології, 2(4).

65. Комар, Т., & Варгата, О. (2023). Психологічні чинники стресостійкості фахівців соціономічного профілю. Psychology Travelogs (1), 46–56. https://doi.org/10.31891/pt-2023-1-5

66. Комар, Т., Варгата, О., & Хоптяна, О. (2023). Стресостійкість як складова самозбереження психічного здоров’я фахівців соціономічного профілю. Psychology Travelogs (2), 62–72. https://doi.org/10.31891/pt-2023-2-17

67. Комар, Т., Кулешова, О., & Полуденко, О. (2024). Психологічна стійкість як чинник професійного становлення фахівця системи «людина-людина». Psychology Travelogs, (4), 302–313. https://doi.org/10.31891/PT-2024-4-29

68. Кондрацька, Л. В. (2009). Сімейні конфлікти як фактор емоційного вигорання у підлітків [Дисертація кандидата психологічних наук]. Київ.

69. Коновчук, Н. С. (2012). Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. Правничий вісник Університету КРОК (14), 91–95.

70. Коняхіна, А., Гаврик, І., & Гриценко, Н. (2016). Емоційне вигорання педагогів [Методичні рекомендації]. Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації.

71. Конаєва, Л., & Гурович, О. (2022). Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія, 3(56), 10–18.

72. Корвацький, Ю. Г. (2016). Психологічні чинники професійного вигорання у персоналу оперативно-рятувальної служби державної служби України надзвичайних ситуацій [Дисертація кандидата психологічних наук]. Київ.

73. Котлова, Л. О. (2017). Теоретичні засади проблеми сімейних конфліктів як фактору емоційного вигорання жінки. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки, 3(2), 154–159.

74. Коцан, І. Я., Ложкін, Г. В., & Мушкевич, М. І. (2011). Психологія здоров’я людини.

75. Кошечко, Н. В. (2016). Профілактика синдрому емоційного професійного вигорання викладача ВНЗ. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогіка (1), 21–28.

76. Кошонько, Г. А. (2013). Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки, 4, 341–350.

77. Крикун, О. (2016). Роль супервізії у профілактиці професійного вигорання працівників. Функціонування фахівця у професійному просторі як умова збереження його ідентичності (43).

78. Кулешова, О., & Маєвська, В. (2023). Діагностика синдрому емоційного вигорання серед банківських працівників. Psychology Travelogs (1), 77–86.

79. Кулешова, О., & Міхеєва, Л. (2023). Результати дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості прояву стресостійкості: гендерний аспект. Psychology Travelogs (2), 73–80. https://doi.org/10.31891/pt-2023-2-5

80. Куліш, О. В., & Сіпко, Л. О. (2022). Вплив емпатії на формування синдрому емоційного вигорання у медичних працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія (1), 32–36.

81. Лапа, О. В. (2023). Запобігання професійному вигоранню педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час. Вісник Національної академії педагогічних наук України, 5(2), 1–5.

82. Лефтеров, В. (2024). Профілактика емоційного вигорання психологів правоохоронних органів. У Актуальні проблеми психологічного забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів: збірник матеріалів V міжнародної науково-практичної конференції (с. 271–274). Київ.

83. Лефтеров, В. (2025). Відновлення та збереження психічного здоров’я фахівців сектору безпеки та оборони. У Актуальні питання підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони в умовах війни: II Міжнародна науково-практична конференція (с. 361–365). Кропивницький.

84. Лефтеров, В. О., Гуцол, В. В., & Лефтерова, Ю. Л. (2023). Профілактика вигорання лікарів шляхом симуляційного та психологічного

тренінгу. Клінічна анестезіологія, інтенсивна терапія та медицина невідкладних станів, 19(1), 61–68. https://doi.org/10.32782/2411-9164.19.1-7

85. Литвинчук, А., Можор, А., & Руденченко, О. (2023). Позитивна психотерапія як метод роботи з екзистенціальною кризою в жінок. Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Серія «Педагогіка. Психологія» (4), 70–76.

86. Ломакін, А. О., & Вєтрова, Д. В. (2025). Особливості емоційної сфери особистості працівників освіти: взаємозв’язок психологічного благополуччя, життєстійкості та адаптації в умовах кризи. Проблеми інженерно-педагогічної освіти (85), 278–293. https://doi.org/10.26565/2074-8922-2025-85-24

87. Льошенко, О., & Кондратьєва, В. (2021). Діагностика, профілактика, корекція синдрому «емоційного вигорання». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки (10), 105–112.

88. Максименко, С. Д. (2009). Основи генетичної психології. НПЦ «Перспектива».

89. Максимець, С. М. (2023). Навчальні аспекти попередження професійного вигорання. Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка.

90. Мартиновський, Є. В. (2021). Професійне вигорання студентів закладів вищої освіти у процесі професійної підготовки [Дисертація доктора психологічних наук]. Університет імені Альфреда Нобеля.

91. Марута, Н. О., Чабан, О. С., & Каленська, Г. Ю. (2019). Особливості емоційного вигорання в працівників сфери охорони неврологічного й психічного здоров’я. Міжнародний неврологічний журнал, 7(109), 22–30.

92. Марута, Н., Панько, Т., & Федченко, В. (2026). Особливості емоційного вигорання у психологів, що працюють у сфері ментального здоров’я під час війни. Психосоматична медицина та загальна практика, 11(2).

93. Матійків, І. (2013). Емоційна компетентність як психологічний об’єкт виховання особистості майбутнього фахівця професій типу людина–людина. Педагогіка і психологія професійної освіти (2), 144–153.

94. Мельничук, А. (2018). Професійний стрес у діяльності фахівців соціономічного напрямку. Педагогіка та психологія сьогодні: постулати минулого і сучасні теорії, 29–32.

95. Мельничук, А. (2019). Балансна модель Н. Пезешкіана як ефективний інструмент профілактики синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю. У Психотерапія і свобода: XXV науково-практична конференція УСП та субконференція з дитячої та юнацької психотерапії (с. 67–69).

96. Мельничук, А. (2019). Саногенне та патогенне мислення як чинники психологічного здоров’я та шляхи профілактики емоційного вигорання. Київський науково-педагогічний вісник (18), 73–79.

97. Мельничук, А. (2020). Розвиток емоційної сфери фахівців соціономічного профілю. У Актуальні питання теорії та практики психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців: тези доповідей VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 71–72).

98. Мельничук, А. (2021). Дослідження синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю з допомогою Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF). Габітус (25), 158–162. https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.25.28

99. Мельничук, А. (2022). Динаміка розвитку синдрому вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Pomiędzy. Polonistyczno-Ukrainoznawcze Studia Naukowe, 5(2), 65–73. https://doi.org/10.15804/PPUSN.2022.02.07

100. Мельничук, А. Ю. (2022). Симптоми вигорання фахівців соціономічного профілю через призму позитивної психотерапії Н.

Пезешкіана. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33(6), 12–16. https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.6/03

101. Мельничук, А. Ю., & Комар, Т. В. (2021). Дослідження синдрому вигорання засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана серед медичних працівників. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки (11), 124–130.

102. Мельничук, А., & Комар, Т. (2022). П’ятикроковий алгоритм проведення супервізії фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 33(72), 65–70. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.3/11

103. Мельничук, А. Ю. (2026). Можливості та перспективи профілактики синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю різними психотерапевтичними методами. Psychology Travelogs, (3), 309–326. https://doi.org/10.31891/PT-2026-3-23

104. Метельська, Н. Й. (2023). Особливості самоставлення працівників освіти з різним рівнем прояву емоційного вигорання. Психологія і особистість (1), 150–164.

105. Моляко, В. О. (1989). Психологічна готовність до творчої праці. Знання.

106. Мірошниченко, О. А. (2015). Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах.

107. Міщенко, М. С. (2015). Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В. В. Бойко. Молодий вчений, 4(3), 103–105.

108. Міщенко, М. С. (2015). Профілактика та корекція емоційного вигорання у практичних психологів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія (57), 30–33.

109. Міщенко, М. С. (2016). Супервізія як метод профілактики синдрому емоційного вигорання.

110. Назаренко, І. П. (2011). Синдром емоційного вигорання серед медичних працівників психіатричної сфери. Новости медицины и фармации (1), 35–43.

111. Оксентюк, Н. (2017). Філософія Positum-підходу (принципи і методи) в організації альтернативної школи. Міжнародна науково-практична конференція з позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Життя, конфлікти і любов у транскультуральному світі» (9), 68–74.

112. Павелків, Р. (2023). Синдром емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти в умовах військової агресії російської федерації проти України. Психологія: реальність і перспективи (20), 144–153.

113. Павлєєв, В. О. (2026). Психологічні особливості виникнення синдрому емоційного вигорання у волонтерів [Дисертація доктора філософії, Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України]. Електронна бібліотека НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/749604/

114. Павлик, Н. (2025). Дослідження стану психологічного здоров'я українських педагогів під час російсько-української війни. Psychology and Personality, 15(1), 9–19. https://doi.org/10.33989/2226-4078.2025.1.09

115. Паламарчук, Л. А. (2021). Діагностика професійного «вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової). Всеосвіта. https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html

116. Паловскі, Ю. (2021). Психологічні предиктори емоційного вигорання та залученості в роботу в керівників бізнесу. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 32(2), 42–49. https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.2/08

117. Панок, В. Г., Рибалка, В. В., Шандрук, С. К., Романовська, Д. Д., Предко, В. В., Горленко, В. М., Сосновенко, Н. В., Марухіна, І. В., & Кондратюк, А. А. (2023). Методики психологічного супроводу учасників освітнього процесу в умовах війни: Практичний посібник (В. Г. Панок, наук. ред.). УНМЦ практичної психології і соціальної роботи. https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi80/0059765.pdf

118. Пахомов, І. В. (2023). Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

119. Пезешкіан, Н., & Азіз, А. (2019). Лексикон позитивної психотерапії [Довідник]. Талком.

120. Пеньковська, Н., & Шептицький, Р. (2014). Основи психологічного консультування в методі позитивної психотерапії. Крок.

121. Перелік методів психотерапії з доведеною ефективністю: наказ № 129/41474 (Україна). (2023). https://ips.ligazakon.net/document/view/re41474?an=1&ed=2023_12_13

122. Петренюк, А. О. (2020). Зв’язок рівня стресостійкості та емоційного вигорання у працівників поліції.

123. Петяк, О., & Алєксєєв, О. (2024). Супервізія як одна з умов формування професійної ідентичності майбутніх психологів-консультантів. Psychology Travelogs (1), 126–135. https://doi.org/10.31891/pt-2024-1-12

124. Погрібна, А. О. (2017). Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту.

125. Попелюшко, Р. (2023). Особливості прояву синдрому професійного вигорання у психологів. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету, 111–117.

126. Попелюшко, Р., Логвіна, О., & Руденок, А. (2025). Копінг-поведінка у системі забезпечення безпеки особистості під час проходження військової служби. Psychology Travelogs (1), 215–222. https://doi.org/10.31891/pt-2025-1-22

127. Посвістак, О. А., & Шепелла, В. Й. (2025). Профілактика емоційного вигорання в сім'ях внутрішньо переміщених осіб засобами фотоарттерапії. Habitus, 1(72), 153–156. https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.72.1.26

128. Посвістак, О. А., Калюжна, Є. М., & Губа, М. І. (2024). Роль емоційного інтелекту у формуванні іміджу державного керівника. Перспективи та інновації науки, 10(44), 991–1004. https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-10(44)-991-1004

129. Посвістак, О., Паламарчук, М., & Шепелла, В. (2024). Аналіз наукового дискурсу щодо застосування фототерапії для профілактики емоційного вигорання в процесі професійного становлення та самореалізації особистості. Перспективи та інновації науки, 12(46). https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-12(46)-1263-1271

130. Професійне вигорання – явище, а не хвороба: що насправді затвердили в МКХ-11. (2019). Міністерство охорони здоров'я України. https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11

131. Піковець, Н. (2018). Психологічні аспекти професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти. Теорія і практика сучасної психології (1), 32–36.

132. Пілецька, Л. С. (2018). Емоційне вигорання в сім'ї як чинник неконструктивних життєвих стратегій подружжя. Теоретичні і прикладні проблеми психології (2), 224–231.

133. П’янківська, Л. В. (2019). Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України [Дисертація кандидата психологічних наук]. Київ.

134. Раєвська, Я., Кульбіда, С., & Лавлінський, Р. (2025). Психоемоційна стабільність особистості в період суспільних трансформацій. Інсайт: психологічні виміри суспільства (13), 519–543. https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-21

135. Рубинштейн, С. Л. (1989). Основы общей психологии (Т. 1). Педагогика.

136. Руденок, А. І., Данчук, Ю. П., & Ромасюкова, А. В. (2024). Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров’я фахівців. Наукові записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія, 58–62. https://doi.org/10.32782/2709-3093/2024.5/09

137. Свінцицька, Н. Л., Когут, І. В., & Каценко, А. Л. (2021). Шляхи подолання та профілактики «емоційного вигорання» у викладачів закладів медичної освіти та медичних працівників.

138. Сердюк, Л. (2022). Вісбаденський опитувальник позитивної терапії і сімейної терапії (WIPPF 2.0) Н. Пезешкіана для діагностики внутрішніх ресурсів особистості. Організаційна психологія. Економічна психологія, 3(27), 130–141. https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.13

139. Сидоренко, О., & Яновська, Е. (2020). Психологічні особливості синдрому емоційного вигорання у менеджерів комерційних організацій. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки, 143–153.

140. Сидоров, П. И. (2013). Синдром эмоционального выгорания. Причины, симптомы, лечение и профилактика. Педагогическая техника (1), 68.

141. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар’єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. (2006). Навчальний посібник (2-ге вид.). Міленіум.

142. Синявський, В. В., Сергєєнкова, О., & Побірченко, Н. А. (2007). Психологічний словник. Науковий світ.

143. Ситнік, С. (2020). Психологія міжособистісної взаємодії фахівців соціономічних професій [Дисертація кандидата психологічних наук]. Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського».

144. Ситнік, С. (2024). Особистісні детермінанти емоційного вигорання вчителів. Science and Education (1), 81–88.

145. Старик, В. А. (2013). Наслідки професійного стресу у фахівців різних професійних типів (за систематизацією Д. Холанда). Проблеми екстремальної та кризової психології, 14(1), 280–289.

146. Статут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров’я. (2022). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_599#Text

147. Сургунд, Н. (2022). Профілактика професійного вигорання у поліцейських в умовах COVID-19. Psychology Travelogs (1), 152–162.

148. Сургунд, Н. А. (2012). Проблема психологічного забезпечення психічного здоров’я працівника соціальної сфери. У Роль та місце психолого-педагогічної підготовки в професійному розвитку та становленні особистості сучасного фахівця в умовах євроінтеграції: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (с. 208–210).

149. Сургунд, Н. А. (2012). Психологічна профілактика психічного здоров’я фахівця соціономічного профілю. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України (1).

150. Сургунд, Н., & Примуш, Н. (2021). Аналіз динаміки прояву синдрому професійного вигорання у медичних працівників в умовах

COVID-19. Psychology Travelogs (1), 150–159. https://doi.org/10.31891/pt-2021-1-13

151. Сіренко, О. М. (2018). Історія становлення позитивної психотерапії як окремого напрямку психології (друга половина XX – початок XXI ст.). History of Science and Technology, 8(2(13)), 515–526. https://doi.org/10.32703/2415-7422-2018-8-2(13)-515-526

152. Тавровецька, Н. (2020). Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смислової сфери і життєвої позиції. Проблеми сучасної психології, 49, 296–321.

153. Танасійчук, О. (2019). Психологічна корекція синдрому емоційного вигорання медичних сестер. Інсайт: психологічні виміри суспільства (1), 41–46. https://doi.org/10.32999/2663-970X/2019-1-6

154. Терзи, Е. (2019). Корекція та профілактика синдрому емоційного вигорання у лікарів. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Психологія» (57), 325–332.

155. Тесленко, В. М. (2021). Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності [Дисертація кандидата психологічних наук]. Київ.

156. Тихонова, С. О., Квітчата, Г. І., & Гайдукова, О. О. (2007). Синдром хронічної втоми: огляд проблеми та перспективні напрямки лікування.

157. Тищенко, М. (2025). Основи позитивної психотерапії. ТОВ «Франко Пак».

158. Урбанович, В. А., & Штифурак, В. Є. (2018). Психологічне обґрунтування синдрому професійного вигорання. Молодий вчений, 5(1), 27–30.

159. Ханецька, Н. В. (2015). Позитивна психотерапія: теоретико-практичний посібник для студентів вищих навчальних закладів.

160. Ханецька, Н. В. (2018). Позитивна психотерапія як засіб діагностики оптимізації педагогічного спілкування.

161. Хоменко, З. І. (2012). Вплив учителя на емоційний стан учнів. Редакція загальнопедагогічних газет.

162. Чижишин, О. (2022). Проблеми емоційного вигорання у батьків дітей з інвалідністю. Перспективи та інновації науки, 9(14).

163. Чуйко, Г., & Комісарик, М. (2018). Проблема емоційного вигорання студентів – представників «допомагаючих» професій. Scientific Journal, 20(1), 70–73.

164. Шевчук, В. (2020). Наукові засади дослідження емоційного вигорання батьків дітей із комплексними порушеннями розвитку. Проблеми сучасної психології, 17(1), 190–197. https://doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-23

165. Шевчук, В. (2020). Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». Габітус (17), 141–145.

166. Шишова Волошина, О. І. (2025). Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса. Всеосвіта. https://vseosvita.ua/library/opytuvalnyk-kopinh-stratehii-r-lazarusa-946035.html

167. Шкабаріна, М., & Ковбасюк, Т. (2023). Психологічні аспекти емоційного вигорання педагогів в умовах сучасних викликів. Нова педагогічна думка, 116(4), 47–51.

168. Юдіна, Н. (2021). Схильність до емоційного вигорання вихователів закладів дошкільної освіти із різним стажем роботи. Психологія і особистість (1), 227–237.

169. Іванюк, І. В. (2018). Супервізія та інтервізія в школі: дієві засоби від професійного вигорання вчителів. Сучасна школа України (10), 40–44.

170. Іванюк, І. В. (2018). Супервізія та інтервізія у роботі педагога. Психологія та психосоціальні інтервенції, 26–40.

171. Adina, M., Vesa, Ș. C., & Nirestean, A. (2021). Burnout syndrome: Therapeutic approach with beneficial effects on personality and quality of life. Alternative Therapies in Health and Medicine, 27(6), 8–14.

172. Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well. Jossey-Bass.

173. Arabadzhiev, Z., Kostadinov, K., Stoyanova, K., Velchev, V., Cherneva, M., & Tomcheva, S. (2026). Introduction to Evidence-Based Positive Psychotherapy. The Global Psychotherapist, 6(1), 28–38. https://doi.org/10.52982/lkj288

174. Assonov, D. (2021). Emotional burnout of healthcare professionals: Models, risk factors and protective factors. Psychosomatic Medicine and General Practice, 6(2). https://doi.org/10.26766/pmgp.v6i2.295

175. Aypay, A., & Kara, A. (2026). The psychological well-being and resilience as mediators between balanced life and life satisfaction in the Peseschkian's Positive Psychotherapy balance. The Global Psychotherapist, 6(2), 9–26. https://doi.org/10.52982/lkj310

176. Bagheri, T. (2019). The effects of stress-coping strategies and group cognitive-behavioral therapy on nurse burnout. Annals of Burns and Fire Disasters, 32(3), 184–189.

177. Begum, F., Hazra, J., & Sultana, M. (2024). Are emotional intelligence and resilience predicting burnout among school teachers? Canadian Journal of Educational and Social Studies, 4(1), 63–74. https://doi.org/10.53103/cjess.v4i1.212

178. Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. Crime & Delinquency, 15(3), 359–370.

179. Chykhantsova, O., & Kopyl, V. (2026). Resilience and psychological well-being of Ukrainians in wartime: Associations with actual capabilities in Positive Psychotherapy. The Global Psychotherapist, 6(2), 77–90. https://doi.org/10.52982/lkj315

180. Ciesielski, R. (2026). Positive and Transcultural Psychotherapy as an Integrative Approach. The Global Psychotherapist, 6(1), 130–141. https://doi.org/10.52982/lkj297

181. Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In The social psychology of health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology (pp. 31–67).

182. Cope, T. A. (2008). Positive psychotherapy's theory of the capacity to know as explication of unconscious contents. Journal of Religion and Health, 48(1), 79–89. https://doi.org/10.1007/s10943-008-9225-7

183. Cope, T. A. (2010). The inherently integrative approach of positive psychotherapy. Journal of Psychotherapy Integration, 20(2), 203–250. https://doi.org/10.1037/a0019769

184. Dall'Ora, C. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. Human Resources for Health, 18(1). https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9

185. Deidenbach, H., & Peseschkian, N. (2014). Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie (WIPPF). Springer.

186. Demyanenko, B., & Uninets, I. (2024). Methodological bases of integration of Positive Psychotherapy with modern directions of psychotherapeutic assistance. The Global Psychotherapist, 4(2), 93–107. https://doi.org/10.52982/lkj237

187. Dobiała, E. D. (2016). «Positive psychotherapy» according to Seligman and «positive psychotherapy» according to Peseschkian: A comparison. International Journal of Psychotherapy, 20(3), 5–13.

188. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social Issues, 30(1), 5–13.

189. Gewin, V. (2021). Pandemic burnout is rampant in academia. Nature, 591(7850), 489–491. https://doi.org/10.1038/d41586-021-00663-2

190. Gharibblouk, S. (2018). The effectiveness of positive psychotherapy on reducing marital burnout among university political activists. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala, 10(3), 24–34. https://doi.org/10.18662/rrem/60

191. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill.

192. Goncharov, M. (2020). Conflict model of positive psychotherapy. In Positive psychiatry, psychotherapy and psychology (pp. 331–348). https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_27

193. Griffith, A. K. (2020). Parental burnout and child maltreatment during the COVID-19 pandemic. Journal of Family Violence. https://doi.org/10.1007/s10896-020-00172-2

194. Haslam, A., Tuia, J., & Miller, S. L. (2024). Systematic review and meta-analysis of randomized trials testing interventions to reduce physician burnout. The American Journal of Medicine, 137(3), 334–350.

195. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.

196. Huebner, G. (2021). Health–illness from the perspective of positive psychotherapy. The Global Psychotherapist, 1(1), 57–61. https://doi.org/10.52982/lkj144

197. Iancu, A. E., Rusu, A., & Măroiu, C. (2017). Interventions to reduce burnout in teachers: A meta-analysis. European Journal of Psychology of Education, 32(2), 175–195.

198. Kebza, V., & Šolcová, I. (2003). Syndrom vyhoření (2nd ed.). Státní zdravotní ústav.

199. Kebza, V., & Šolcová, I. (2010). Syndrom vyhoření, vybrané psychologické proměnné a rizikové faktory kardiovaskulárních onemocnění. Československá psychologie, 54, 1–16.

200. Kebza, V., & Šolcová, I. (2013). Současné sociální změny, jejich důsledky a syndrom vyhoření. Československá psychologie, 57(4), 329–341.

201. Kern, S., Jerg-Bretzke, L., & Beschoner, P. (2024). Psychotherapeutic burnout interventions – An umbrella review. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz, 67(11), 1279–1287.

202. Kirillov, I. (2024). Emotions in Positum. The Global Psychotherapist, 4(1), 60–72. https://doi.org/10.52982/lkj218

203. Kondo, K. (1991). Burnout syndrome II. Asian Medical Journal, 34(11), 26–29.

204. Kulka, J. (2006). Světlé stránky pozitivní psychologie. Československá psychologie, 50(1), 95–97.

205. Kulka, J. (2008). Applying humor in psychotherapy. Psychiatria-Psychoterapia-Psychosomatika, 15(2), 135–138.

206. Kulka, J. (2010). Positive system psychotherapy on the road towards integration. Psychiatria-Psychoterapia-Psychosomatika, 17(1), 54–59.

207. Kulka, J. (2014). Schema-inhibitors of happiness and their remediation. Cognitive Remediation Journal, 3(1), 14–24. https://doi.org/10.5507/crj.2014.002

208. Kyrychenko, S. (2021). Instruments of positive transcultural psychotherapy as a model for systemic constellations. The Global Psychotherapist, 1(1), 45–48. https://doi.org/10.52982/lkj141

209. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

210. Lee, M., & Cha, C. (2023). Interventions to reduce burnout among clinical nurses: Systematic review and meta-analysis. Scientific Reports, 13, Article 10971.

211. Madigan, D. J., Kim, L. E., & Glandorf, H. L. (2023). Interventions to reduce burnout in students: A systematic review and meta-analysis. European Journal of Psychology of Education, 38, 931–951.

212. Maslach, C. (1976). Burn-out. Human Behavior, 5, 16–22.

213. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). The Maslach Burn-Out Inventory manual (2nd ed.). Consulting Psychologist Press.

214. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

215. Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2011). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. Journal of Organizational Behavior, 33(2), 296–300. https://doi.org/10.1002/job.784

216. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.

217. Melnychuk, A. Yu., Komar, T. V., & Onyshchuk, T. P. (2023). Empirical study of burnout in socionomy specialists through positive psychotherapy. Insight: The Psychological Dimensions of Society, 9, 33–49.

218. Peseschkian, H., & Remmers, A. (2013). Positive Psychotherapie. Ernst Reinhardt Verlag.

219. Peseschkian, H., & Remmers, A. (2020). Positive psychotherapy: An introduction. In Positive psychiatry, psychotherapy and psychology (pp. 11–32). https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_2

220. Peseschkian, N. (1987). Positive psychotherapy. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-70715-5

221. Peseschkian, N. (1990). The five stages of positive psychotherapy in organization development. Organization Development Journal, 8(1), 27–34.

222. Peseschkian, N. (2014). In search of meaning: A psychotherapy of small steps. Theory and practice of a new method. Print City Europe.

223. Peseschkian, N. (2016). In search of meaning: Positive psychotherapy step by step. AuthorHouse.

224. Peseschkian, N., & Deidenbach, H. (1988). Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie (WIPPF). Springer.

225. Peseschkian, N., & Tritt, K. (1998). Positive psychotherapy effectiveness study and quality assurance. European Journal of Psychotherapy & Counselling, 1(1), 93–104. https://doi.org/10.1080/13642539808400508

226. Ramachandran, H. J., Bin Mahmud, M. S., & Rajendran, P. (2023). Effectiveness of mindfulness-based interventions on psychological well-being, burnout and post-traumatic stress disorder among nurses: A systematic review and meta-analysis. Journal of Clinical Nursing, 32(11–12), 2323–2338.

227. Remmers, A. (2020). Theoretical foundations and roots of positive psychotherapy. In Positive psychiatry, psychotherapy and psychology (pp. 297–307). https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_25

228. Rotenstein, L. S. (2018). Prevalence of burnout among physicians. JAMA, 320(11), 1131. https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777

229. Rubene, L., & Miksons, A. (2021). The association between work-related factors and use of psychotherapeutic methods with burnout rates in family physicians. European Psychiatry, 64(S1), S493–S494. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2021.1319

230. Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., & Mesas, A. E. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLOS ONE, 12(10), Article e0185781.

231. Santoft, F. (2019). Mediators of change in cognitive behavior therapy for clinical burnout. Behavior Therapy, 50(3), 475–488. https://doi.org/10.1016/j.beth.2018.08.005

232. Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (1996). Professional burnout. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of work and health psychology (pp. 311–346). Wiley.

233. Seligman, M. E. P. (2002). Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment. Free Press.

234. Selye, H. (1974). Stress without distress. J. B. Lippincott.

235. Serdiuk, L. (2022). Internal resources of personal psychological well-being. The Global Psychotherapist, 2(2), 17–23. https://doi.org/10.52982/lkj167

236. Serdiuk, L., & Otenko, S. (2021). The Ukrainian-language adaptation for the Wiesbaden Inventory for Positive Psychotherapy and Family Therapy (WIPPF). The Global Psychotherapist, 1(1), 11–14. https://doi.org/10.52982/lkj135

237. Steinert, C., Munder, T., & Rabung, S. (2017). Psychodynamic therapy: As efficacious as other empirically supported treatments? A meta-analysis testing equivalence of outcomes. American Journal of Psychiatry, 174(10), 943–953.

238. Suleiman-Martos, N., Gomez-Urquiza, J. L., & Aguayo-Estremera, R. (2020). Mindfulness-based interventions for burnout in nursing staff: A systematic review and meta-analysis. Journal of Clinical Nursing, 30(5–6), 639–650.

239. Towey-Swift, K. D., Lauvrud, C., & Whittington, R. (2023). Acceptance and commitment therapy (ACT) for professional staff burnout: A systematic review and narrative synthesis of controlled trials. Journal of Mental Health, 32(2), 452–464.

240. Tritt, K. (1999). Positive psychotherapy: Effectiveness of an interdisciplinary approach. The European Journal of Psychiatry, 13(4), 231–242.

241. Wang, Y., Zai, F., & Zhou, X. (2025). The impact of emotion regulation strategies on teachers' well-being and positive emotions: A meta-analysis. Behavioral Sciences, 15(3), Article 342. https://doi.org/10.3390/bs15030342

242. Willard-Grace, R. (2019). Burnout and health care workforce turnover. The Annals of Family Medicine, 17(1), 36–41. https://doi.org/10.1370/afm.2338

243. World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy. (2022). About PPT method. https://www.positum.org/about-ppt-method/

244. World Health Organization. QD85 Burnout [ICD-11]. https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281

245. Woźniak-Krakowian, A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. Pedagogika. Studia i Rozprawy, 22, 119–131.

246. Yates, S. W. (2020). Physician stress and burnout. The American Journal of Medicine, 133(2), 160–164. https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2019.08.034

247. Öner, S., Karaca, A., & Yıldırım Şişman, N. (2024). The effect of Positive Psychotherapy-based resilience program on resilience in nurses: A study protocol. The Global Psychotherapist, 4(1), 33–42. https://doi.org/10.52982/lkj215

ДОДАТКИ

Додаток А
Інформація про учасників експерименту

Респондент	Вік	Стать	Освіта	Спеціальність	Стаж роботи
1	30	Жіноча	Магістр	Вчитель	7
2	31	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	6
3	32	Жіноча	Магістр	Вчитель	8
4	37	Жіноча	Магістр	Вчитель	14
5	49	Жіноча	Магістр	Вчитель	29
6	41	Жіноча	Магістр	Вчитель	19
7	31	Жіноча	Магістр	Вчитель	12
8	52	Жіноча	Магістр	Вчитель	35
9	34	Жіноча	Магістр	Вчитель	15
10	31	Жіноча	Магістр	Вчитель	8
11	31	Жіноча	Магістр	Вчитель	10
12	46	Жіноча	Магістр	Вчитель	23
13	29	Жіноча	Магістр	Вчитель	10
14	37	Жіноча	Магістр	Вчитель	16
15	58	Жіноча	Магістр	Вчитель	39
16	37	Жіноча	Магістр	Вчитель	15
17	26	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	4
18	43	Жіноча	Магістр	Вчитель	24
19	27	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	8
20	22	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	2
21	43	Жіноча	Магістр	Вчитель	21
22	56	Жіноча	Магістр	Вчитель	27
23	44	Жіноча	Магістр	Вчитель	22
24	22	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	1
25	25	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	3
26	24	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	2
27	34	Жіноча	Магістр	Вчитель	13
28	23	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	4
29	43	Жіноча	Магістр	Вчитель	22
30	40	Жіноча	Магістр	Вчитель	19
31	30	Жіноча	Магістр	Вчитель	6
32	38	Жіноча	Магістр	Вчитель	15
33	23	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	2
34	42	Жіноча	Магістр	Вчитель	19
35	30	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	10
36	26	Жіноча	Магістр	Вчитель	3
37	35	Жіноча	Магістр	Вчитель	9
38	36	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	14
39	35	Жіноча	Магістр	Вчитель	13
40	25	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	2
41	33	Жіноча	Магістр	Вчитель	11
42	35	Жіноча	Магістр	Вчитель	12
43	36	Жіноча	Магістр	Вчитель	14
44	43	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	21
45	44	Чоловіча	Магістр	Вчитель	25
46	27	Жіноча	Магістр	Вчитель	5
47	39	Жіноча	Магістр	Вчитель	18

48	35	Жіноча	Магістр	Вчитель	15
49	28	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	9
50	34	Чоловіча	Бакалавр	Медик	12
51	39	Жіноча	Бакалавр	Медик	18
52	43	Жіноча	Магістр	Медик	22
53	23	Жіноча	Магістр	Медик	2
54	25	Чоловіча	Бакалавр	Медик	6
55	34	Жіноча	Бакалавр	Медик	13
56	32	Жіноча	Магістр	Медик	11
57	30	Жіноча	Бакалавр	Медик	9
58	34	Чоловіча	Бакалавр	Медик	14
59	26	Жіноча	Бакалавр	Медик	5
60	28	Жіноча	Бакалавр	Медик	9
61	33	Жіноча	Магістр	Медик	12
62	32	Жіноча	Магістр	Медик	10
63	34	Жіноча	Магістр	Медик	13
64	30	Чоловіча	Магістр	Медик	9
65	38	Жіноча	Магістр	Медик	17
66	34	Жіноча	Бакалавр	Медик	12
67	37	Жіноча	Бакалавр	Медик	18
68	43	Жіноча	Бакалавр	Медик	23
69	44	Жіноча	Магістр	Медик	12
70	30	Жіноча	Бакалавр	Медик	8
71	48	Чоловіча	Магістр	Медик	30
72	33	Чоловіча	Магістр	Медик	10
73	32	Жіноча	Бакалавр	Медик	8
74	45	Жіноча	Магістр	Медик	14
75	29	Жіноча	Магістр	Продавець	8
76	31	Жіноча	Магістр	Продавець	10
77	28	Жіноча	Бакалавр	Продавець	9
78	38	Жіноча	Магістр	Оператор колл-центру	16
79	48	Жіноча	Магістр	Менеджер	28
80	43	Жіноча	Магістр	Продавець	21
81	35	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	14
82	50	Чоловіча	Магістр	Продавець	28
83	34	Чоловіча	Бакалавр	Продавець	13
84	33	Жіноча	Магістр	Оператор колл-центру	11
85	32	Чоловіча	Магістр	Продавець	10
86	45	Жіноча	Магістр	Менеджер	32
87	30	Жіноча	Магістр	Продавець	7
88	35	Чоловіча	Магістр	Продавець	14
89	56	Жіноча	Магістр	Продавець	33
90	38	Чоловіча	Магістр	Оператор колл-центру	19
91	28	Жіноча	Бакалавр	Продавець	9
92	45	Жіноча	Магістр	Продавець	22
93	25	Чоловіча	Бакалавр	Продавець	3
94	23	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	1
95	44	Жіноча	Магістр	Менеджер	21

96	52	Жіноча	Магістр	Продавець	30
97	41	Чоловіча	Магістр	Оператор колл-центру	20
98	21	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	1
99	23	Жіноча	Бакалавр	Продавець	2
100	23	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	1
101	34	Чоловіча	Магістр	Продавець	12
102	34	Жіноча	Магістр	Продавець	13
103	44	Жіноча	Бакалавр	Продавець	21
104	42	Жіноча	Магістр	Продавець	19
105	31	Жіноча	Бакалавр	Продавець	9
106	38	Чоловіча	Магістр	Оператор колл-центру	17
107	34	Жіноча	Магістр	Оператор колл-центру	12
108	41	Чоловіча	Магістр	Менеджер	20
109	27	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	6
110	28	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	9
111	31	Чоловіча	Магістр	Продавець	8
112	38	Жіноча	Бакалавр	Оператор колл-центру	16
113	35	Чоловіча	Магістр	Продавець	13
114	27	Чоловіча	Магістр	Продавець	5
115	29	Жіноча	Магістр	Продавець	10
116	33	Чоловіча	Магістр	Продавець	11
117	32	Жіноча	Магістр	Продавець	10
118	35	Жіноча	Бакалавр	Продавець	16
119	38	Чоловіча	Магістр	Продавець	15
120	39	Жіноча	Магістр	Вчитель	18
121	40	Жіноча	Магістр	Вчитель	19
122	43	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	23
123	45	Жіноча	Магістр	Вчитель	22
124	52	Жіноча	Магістр	Вчитель	30
125	33	Жіноча	Магістр	Вчитель	11
126	55	Жіноча	Магістр	Вчитель	32
127	26	Жіноча	Магістр	Вчитель	3
128	35	Жіноча	Магістр	Вчитель	12
129	52	Жіноча	Магістр	Вчитель	30
130	28	Жіноча	Магістр	Вчитель	7
131	32	Жіноча	Магістр	Вчитель	11
132	38	Жіноча	Магістр	Вчитель	16
133	29	Жіноча	Магістр	Вчитель	7
134	43	Жіноча	Бакалавр	Вчитель	21

Додаток Б

Авторський опитувальник «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії»

(даний опитувальник застосовується як додатковий до WIPPF)

(Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdoEPh_7drkAAvN0V_pbwq_A-Npsbr2uZ0GLcHcuZryfj75GA/viewform?usp=header)

Ім’я _____

Вік_____

Спеціальність _____

1. Які значні події в вашому житті впливають на продуктивність та самопочуття під час виконання професійних обов’язків? (Макроподії)

Наприклад, до таких значущих життєвих подій можуть належати захворювання, втрата близької людини, пандемія, війна, початок професійної діяльності, зміна місця роботи або її втрата, укладення шлюбу, народження дитини тощо.

_____

_____

2. Які дрібні життєві ситуації впливають на якість вашої роботи? (Мікроподії)

Наприклад: систематична критика, виникнення міжособистісних конфліктів, накопичення значної кількості дрібних повсякденних завдань та інші подібні ситуації.

_____

_____

3. Які симптоми у вас зустрічаються по балансній моделі:

Сфера «Тіло»: повторювані стресові реакції; головний біль; порушення роботи шлунково-кишкового тракту; зміни маси тіла у бік її збільшення або зменшення; тривале відчуття втоми; знесилення; тілесне напруження; труднощі зі сном, зокрема безсоння або надмірна сонливість;

зниження уваги до власного здоров’я та зовнішнього вигляду; недотримання звичного режиму дня.

Інше_____

Сфера «Діяльність»: зменшення продуктивності праці; посилення незадоволення роботою; втрата професійної зацікавленості; схильність працювати понад встановлений час; надмірна вимогливість до себе; посилене відчуття відповідальності; послаблення робочого ентузіазму; розчарування у професійній діяльності; апатичне ставлення до роботи; надмірне занурення у професійні обов’язки.

Інше_____

Сфера «Контакти»: зростання кількості конфліктів у взаємодії з іншими; зменшення контактів із колегами та друзями; прагнення до соціального дистанціювання; зниження ініціативності у спілкуванні; емоційна відстороненість; депресивні переживання; нестабільність настрою; переживання власної непотрібності; почуття провини; цинічне ставлення до оточення; зменшення інтересу до відпочинку та захоплень; обмеження соціальних зв’язків; переживання самотності; недостатнє відчуття підтримки з боку інших.

Інше_____

Сфера «Фантазії»: послаблення відчуття смислу власної діяльності та подальшого розвитку; зниження життєвої мотивації; тривожні переживання; негативні очікування щодо майбутнього; зменшення впевненості у власних силах і можливостях; відчуття відсутності перспектив; переважання песимістичних оцінок майбутнього.

Інше_____

Розподіліть 100% по сферах (наприклад: тіло – 20%, діяльність – 40% і т.д.)

Тіло	Діяльність	Контакти	Фантазії
Здоров'я, фізична активність, відчуття, самопочуття, зовнішність тощо	*Навчання, робота, кар'єра, заробіток тощо*	*Підтримка відносин з партнером, друзями, колегами тощо*	*Мрії, планування, творчість, хобі тощо*

4. Завершіть фразу: «Я ок, коли»

_____

_____

5. Що є для вас правилом у житті?

_____

_____

6. Як ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) підтримували (або не підтримували) свого партнера в професійному розвитку (Яким правилом керувалися)?

_____

_____

7. Що ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) говорили про суспільство та взаємозв'язок з професійною діяльністю?

_____

_____

8. Що ваш батько/мати (або значима особа, яка їх заміняла) говорили про сенс життя, релігію та взаємозв’язок з професійною діяльністю?

_____

_____

9. Яка стадія взаємодії у вас з роботою?

А) Прив’язаність: залежність від роботи, бажання багато часу проводити з роботою та «брати» роботу додому тощо.

Б) Диференціація: усвідомлення та відмежування фахівцем своїх обов’язків та ролі в суспільстві та роботі. Вміє диференціювати свої очікування від очікувань інших.

В) Відділення: проявляється у відразі і несприйманні професійних обов’язків та процесу праці. У бажанні відокремитися від цієї професії тимчасово або взагалі звільнитися з роботи.

Додаток В

Диплом та наказ Департаменту освіти і науки ОДА від 25.01.2021 року № 11 «Про підсумки проведення у області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»



ДИПЛОМ

ДЕПАРТАМЕНТ ГУМАНІТАРНОЇ ПОЛІТИКИ
ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

НАГОРОДЖУЄ

Мельничук
Антоніну Юріївну,

практичного психолога
комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів
№ 10 Вінницької міської ради»,

за зайняте І місце

в обласному етапі Всеукраїнського конкурсу авторських програм
практичних психологів і соціальних педагогів
«Нові технології у новій школі»
у номінації «Розвивальні програми»

Директор Департаменту **Олександр МЕЛЬНИК**

м. Вінниця
2021 рік

Наказ № 11
від 25.01.2021 р.

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

НАКАЗ

25-01.2021 Вінниця № 11

Про підсумки проведення в області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»

На виконання наказу Департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації від 30 жовтня 2020 року № 313 проведено ІІ (обласний) етап Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» (далі -Конкурс).

Конкурс проведено відповідно до Положення про Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 31 травня 2018 року № 555, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 26 червня 2018 року за № 744/32196, з метою підвищення професійного рівня і розвитку творчого потенціалу фахівців психологічної служби у системі освіти України.

На обласний етап Конкурсу надіслано десять робіт, авторами яких є практичні психологи, соціальні педагоги, фахівець інклюзивно-ресурсного центру та авторські колективи Вороновицької, Жмеринської, Якушинецької об'єднаних територіальних громад, Гайсинського та Могилів-Подільського районів, Вінницької та Іллінецької міських рад, міст Калинівки, Гайсина та Хмільника.

Предметом розвивальних програм стали актуальні проблеми, які виникають у сучасному освітньому просторі, зокрема формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання педагогів, розвиток емоційного інтелекту, уваги, пізнавальних процесів, формування та розвиток компетентностей, необхідних для успішної самореалізації особистості в суспільстві, соціально-комунікативний розвиток першокласників.

Програми Присяжнюк І.Ю., практичного психолога ЗОШ І-ІІІ ступенів м. Калинівки та Клепас О.Ю., фахівця КУ «Інклюзивно-ресурсний центр Жмеринської міської територіальної громади» розглядались як такі, що не відповідають Положенню про Конкурс.

Журі Конкурсу відзначило роботи Мельничук А.Ю., практичного психолога закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 10 Вінницької міської ради», на тему «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти - твоя опора»», Гнатюк Н.В., практичного психолога ЗОШ І-ІІІ ст. № 3 м. Калинівки на тему «Світ моїх емоцій», Крук Л.П., Мущинської В.Ю., практичних психологів СЗШ І-ІІІ ст. № 2 м. Гайсина, СЗШ І-ІІІ ст. с. Гранів на тему «Розвиток пізнавальних процесів школярів, які мають труднощі в навчанні».

Рекомендовано для участі у ІІІ етапі Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» роботу Мельничук Антоніни Юріївни, практичного психолога комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 10 Вінницької міської ради», на тему «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) засобами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти - твоя опора»».

На підставі вищевикладеного та протоколів журі конкурсу,

НАКАЗУЮ:

1. Визнати переможцями ІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» та нагородити дипломами Департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації, грошовими преміями, відповідно до кошторису:

І місце

Мельничук Антоніну Юріївну, практичного психолога комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 10 Вінницької міської ради».

ІІ місце

Гнатюк Наталію Віталіївну, практичного психолога ЗОШ І-ІІІ ступенів № 3 м. Калинівки Вінницької області.

ІІІ місце

Крук Ларису Петрівну та Мущинську Вікторію Юріївну, практичних психологів СЗШ І-ІІІ ступенів № 2 м. Гайсина та СЗШ І-ІІІ ступенів с. Гранів.

2. Нагородити дипломами лауреатів та грошовими преміями відповідно до кошторису:

Ковальську Світлану Анатоліївну, практичного психолога Серебрійської ЗОШ І-ІІІ ступенів с. Серебрія Могилів-Подільського району;

Бойко Еллу Юріївну, практичного психолога комунального закладу Іллінецький дошкільний навчальний заклад № 2 «Пролісок» Іллінецької міської ради Вінницької області;

Васільєву Анну Вікторівну, практичного психолога комунального закладу «Якушинецький ліцей» Вінницької області;

Ходак Софію Василівну, практичного психолога комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 4 м. Хмільника Вінницької області».

3. Ректору КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти» (Дровозюк С.І.):

3.1. До 29 січня 2021 року надіслати до ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» роботу переможця ІІ етапу Конкурсу.

3.2. Організувати урочистості для відзначення лауреатів та переможців ІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми».

4. Наказ розмістити на сайті КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти».

5. Контроль за виконанням даного наказу покласти на заступника директора Департаменту освіти і науки обласної державної адміністрації Чорну О.А.

В.о. директора Департаменту
освіти і науки обласної
державної адміністрації В. Буняк

Заступник директора Департаменту
освіти і науки обласної
державної адміністрації
Чорна О.

Лісогурська Т.

Додаток Г

Грамота та наказ МОН від 04.06.2021 №425 «Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»



ГРАМОТА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»

нагороджується

Мельничук Антоніна Юріївна,
практичний психолог комунального закладу
«Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 10 Вінницької
міської ради» Вінницької області

за ІІІ місце
у Всеукраїнському конкурсі авторських програм практичних
психологів і соціальних педагогів
«Нові технології у новій школі»
у номінації «Розвивальні програми»,
високу професійну майстерність,
ефективне впровадження інноваційних технологій
та значний особистий внесок у розвиток
психологічної служби у системі освіти України

Директор Євген БАЖЕНКОВ

Київ – 2021

Наказ МОН
від 04.06.2021 №625

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

04 06 2021 р. **м. Київ** № 625

Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»

Відповідно до Положення про Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі», затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 31.05.2018 р. № 555, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 26 червня 2018 р. за № 744/32196, та враховуючи протокол № 5 від 30 квітня 2021 року про підбиття підсумків Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити рейтинговий список переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми», що додається.

2. Оприлюднити рейтинговий список переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми» на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України, вебсайтах ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» та обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти.

3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Рогову В.

Міністр  Сергій ШКАРЛЕТ

ЗАТВЕРДЖУЮ
Наказ Міністерства освіти і науки України
від 04.06.2021 № 625

Рейтинговий список переможців
ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми»

Практичні психологи

І місце

Опанасенко Людмила Анатоліївна	начальник навчально-наукового центру соціально-психологічної підтримки, професійного розвитку та сприяння працевлаштуванню Чорноморського національного університету імені Петра Могили Миколаївської області

ІІ місце

Авторський колектив:	
Сосновська Марина Володимирівна	консультант комунальної установи «Міський центр професійного розвитку педагогічних працівників» Міської ради міста Кропивницького
Ланчуковська Ліна Анатоліївна	практичний психолог комунального закладу «Навчально-виховне об'єднання ліцей-школа-дошкільний навчальний заклад «Вікторія-П» Кіровоградської міської ради Кіровоградської області
Руденко Ольга Олександрівна	практичний психолог навчально-виховного комплексу «Кіровоградський колегіум-спеціалізований загальноосвітній навчальний заклад І-ІІІ ступенів-дошкільний навчальний заклад - центр естетичного виховання» Кіровоградської міської ради Кіровоградської області

ІІІ місце

Мельничук Антоніна Юріївна	практичний психолог комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 10 Вінницької міської ради» Вінницької області

Соціальні педагоги

І місце

Олексин Оксана Ігорівна	соціальний педагог Довговойнилівського навчально-виховного комплексу І-ІІІ ступенів Верхнянської сільської ради об'єднаної територіальної громади Івано-Франківської області

ІІ місце

Станевич Ірина Миколаївна	соціальний педагог загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 28 м. Житомира імені гетьмана І. Виговського, кандидат педагогічних наук

ІІІ місце

Авторський колектив:

Іванюк Катерина В'ячеславівна	соціальний педагог Безлюдівського юридичного ліцею імені І. Я. Підкопая Харківської районної ради Харківської області
Бєляєва Карина Юріївна	практичний психолог Безлюдівського юридичного ліцею імені І. Я. Підкопая Харківської районної ради Харківської області, кандидат педагогічних наук

Генеральний директор
директорату дошкільної, шкільної,
позашкільної та інклюзивної освіти Андрій ОСМОЛОВСЬКИЙ

Додаток Д
Рішення Експетної ради НАП

Independent Association of Psychologists
John McCain Street, 22a, 50
Kiev, Ukraine
01042
(+38) 096 591-69-54
iapposhta@gmail.com
https://www.facebook.com/iap.ukraine

Вих. № 20-09-01-1 від 1 вересня 2021 року м. Київ

Рішенням Експертної ради НАП програма ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ (ПЕДАГОГІВ) ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ Н. ПЕЗЕШКІАНА «ТИ – ТВОЯ ОПОРА» практичної психологині комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 Вінницької міської ради» МЕЛЬНИЧУК АНТОНІНИ ЮРІЇВНИ, яка була представлена на ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС АВТОРСЬКИХ ПРОГРАМ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ І СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У НОВІЙ ШКОЛІ» в номінації «Розвивальні програми», визнана найкращою практичною програмою, та за неї нараховано 3 кредити ЄКТС.

Положення про Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» затверджено наказом МОН України від 31.05.2018 № 555.

ГО «НЕЗАЛЕЖНА АСОЦІАЦІЯ ПСИХОЛОГІВ» (ЄДРПОУ – 41764770) є суб'єктом надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації згідно з КВЕД 85.59 в Національному класифікаторі України.

Відзнака може бути офіційно зарахована як підвищення кваліфікації для психологів і соціальних педагогів системи освіти відповідно до постанови КМУ від 21 серпня 2019 р. №800 зі змінами та доповненнями від 27 грудня 2019 р. №1133.

Президент НАП Катерина Бояршинова



НЕЗАЛЕЖНА АСОЦІАЦІЯ ПСИХОЛОГІВ
вул. Джона Маккейна, буд. 22а, оф. 50
м. Київ, Україна, 01042
(+38) 096 591-69-54
iapposhta@gmail.com
https://www.fb.com/iap.ukraine

СЕРТИФІКАТ

№2021-09-01 С1724

на Всеукраїнському конкурсі авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» авторська програма

Мельничук Антоніни Юріївни

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ (ПЕДАГОГІВ) ЗАСОБАМИ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ Н. ПЕЗЕШКІАНА «ТИ – ТВОЯ ОПОРА»

в номінації «Розвивальні програми» рішенням експертної ради НАП визнана найкращою практичною програмою, та за неї нараховано

3 кредити ЄКТС

Положення про Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» затверджено наказом МОН України від 31.05.2018 № 555; ГО «НЕЗАЛЕЖНА АСОЦІАЦІЯ ПСИХОЛОГІВ» (ЄДРПОУ – 41764770) є суб'єктом надання освітніх послуг з підвищення кваліфікації згідно з КВЕД 85.59 в Національному класифікаторі України; зазначена може бути офіційно зарахована як підвищення кваліфікації для психологів і соціальних педагогів системи освіти відповідно до постанови КМУ від 21 серпня 2019 р. №800 зі змінами та доповненнями від 27 грудня 2019 р. №1133

ПЕРЕВІРИТИ АВТЕНТИЧНІСТЬ

Президент НАП Катерина Бояршинова

КИЇВ 2021

Додаток Е
Довідка про впровадження результатів дослідження

ДО ВМР
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ВІННИЦЬКИЙ ЛІЦЕЙ № 10»
(КЗ «ВЛ № 10»)
вул. Андрія Первозванного, 22 Вінниця, Вінницький район, Вінницька область, 21027 Тел. (0432) 46-53-02,
E-mail:vin.school-10@ukr.net код ЄДРПОУ 21725150

25.08.2026 № 01-26/193

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Мельничук Антоніни Юріївни
на тему **«Профілактика синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії»**
представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 053 «Психологія»

Результати дисертаційного дослідження А. Ю. Мельничук на тему «Профілактика синдрому емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю засобами позитивної психотерапії» впроваджувалися у систему професійного розвитку та психологічного супроводу педагогічних працівників Комунального закладу «Вінницький ліцей № 10» упродовж 2018–2022 рр.

Організація дослідження передбачала застосування визначених методологічних засад та проведення комплексного психодіагностичного обстеження із використанням таких методик: методики діагностики рівня емоційного вигорання В. В. Бойка; опитувальника вигорання MBI (К. Маслач, С. Джексон); Вісбаденського опитувальника до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії (WIPPF) Н. Пезешкіана та Х. Дайденбаха; опитувальника копінг-стратегій WCQ Р. Лазаруса та С. Фолкмана; тесту самооцінки стресостійкості С. Коухена і Г. Вілліансона; авторського опитувальника «Дослідження динаміки розвитку синдрому вигорання через призму позитивної психотерапії».

Результати комплексного психодіагностичного дослідження підтвердили актуальність та необхідність упровадження профілактичної програми, розробленої А. Ю. Мельничук на основі концептуальних положень позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

У межах дисертаційного дослідження реалізовано програму **«Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів**

позитивної психотерапії Н. Пезешкіана», спрямовану на формування навичок конструктивного подолання стресу, підвищення рівня стресостійкості, профілактику емоційного вигорання та збереження психологічного благополуччя педагогічних працівників.

Програма «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана» реалізувалася у формі 6 тренінгових занять, побудованих на основі п'ятикрокової моделі позитивної психотерапії: дистанціювання, інвентаризація (2 заняття), ситуативне підбадьорювання, вербалізація та самодопомога. Зміст занять був спрямований на розвиток стресостійкості педагогічних працівників, профілактику емоційного вигорання, усвідомлення власних ресурсів і формування ефективних способів подолання професійного напруження.

Результати впровадження програми обговорювалися на засіданнях методичних об'єднань педагогічних працівників ліцею та засвідчили позитивну динаміку показників емоційного стану учасників, зокрема зниження рівня емоційного виснаження та підвищення рівня стресостійкості.

Матеріали дослідження та авторська програма були подані на Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі», де отримали позитивну оцінку журі та здобули перемогу на ІІ (обласному) етапі конкурсу, що зазначено в наказі Департаменту освіти і науки ОДА від 25.01.2021 № 11 «Про підсумки проведення в області Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми».

За результатами ІІІ (Всеукраїнського) етапу конкурсу програма посіла третє місце, що зазначено в наказі МОН від 04.06.2021 № 425 «Про затвердження рейтингового списку переможців ІІІ етапу Всеукраїнського конкурсу авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» у номінації «Розвивальні програми».

Крім того, програма була схвалена рішенням експертної ради НАП (Незалежної асоціації психологів), визнана найкращою практичною програмою та отримала 3 кредити ЄКТС.

Директор Світлана КУЦА

Додаток Ж
Програма «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»

На Всеукраїнський конкурс авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі»

Номінація «Розвивальні програми»

ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ (ПЕДАГОГІВ) З ВИКОРИСТАННЯМ ЕЛЕМЕНТІВ ПОЗИТИВНОЇ ПСИХОТЕРАПІЇ Н. ПЕЗЕШКІАНА «ТИ – ТВОЯ ОПОРА»

Мельничук Антоніна Юріївна
практичний психолог
комунального закладу
«Загальноосвітня школа
І-ІІІ ступенів №10 ВМР»
0961962134,
antoninamel3@gmail.com

ЗМІСТ

Заявка на участь у Всеукраїнському конкурсі «Нові технології у новій школі» авторських розвивальних програм практичних психологів і соціальних педагогів 3

Відгук на програму «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» 4

Анотація до розвивальної програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» 5

РОЗДІЛ 1 Теоретичні основи програми 6

1.1.Вступ 6

1.2.Науково-методичне обґрунтування 7

РОЗДІЛ 2 Структура та зміст програми 10

2.1.Пояснювальна записка 10

2.2.Тематика та структура програми 14

2.3. Конспекти занять 18

ЗАНЯТТЯ 1 18

ЗАНЯТТЯ 2 27

ЗАНЯТТЯ 3 35

ЗАНЯТТЯ 4 48

ЗАНЯТТЯ 5 57

ЗАНЯТТЯ 6 65

Список використаних джерел 78

Додатки 80

Опис проведення апробації 95

ЗАЯВКА

на участь у ІІ (обласному етапі) Всеукраїнського конкурсу
авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів
«Нові технології у новій школі»

Мельничук Антоніни Юріївни

(практичний психолог/соціальний педагог)

Автор (авторський колектив) **Мельничук Антоніна Юріївна**
направляє на участь у Всеукраїнському конкурсі авторських програм практичних психологів і соціальних педагогів «Нові технології у новій школі» в номінації : **розвивальні програми**
програму **Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»**
Апробацію програми проведено з **1.02.2020р. по 13.11.2020 р.**
в **комунальному закладі «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 ВМР»**

(назва закладу освіти)

Кількість учасників **10**

Автор (авторський колектив) _____

(підпис)

_____ 2020р.

ВІДГУК
на розвивальну програму
«Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»
практичного психолога комунального закладу
«Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 Вінницької міської ради»
Мельничук Антоніни Юріївни

Проблема вигорання фахівців та формування у них стресостійкості були актуальними завжди. Проте сьогодення: пандемія COVID-19 та нові умови праці для усіх фахівців соціономічного профілю, зокрема і педагогів, які змушені швидко адаптуватися до нових вимог (дистанційне, змішане навчання), долаючи ряд стресогенних чинників, які неабияк впливають на психологічне здоров'я освітян. Це все вимагає постійного удосконалення засобів надання психологічної допомоги. Дана робота висвітлює шляхи та елементи формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання через призму позитивної психотерапії Н. Пезешкіана.

Розвивальна програма «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора» пройшла апробацію у комунальному закладі «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 Вінницької міської ради», де взяли участь 10 педагогів. Програма складається з 6 занять по 80-150 хв. при режимі роботи два рази на тиждень.

Використання елементів позитивної психотерапії у даній програмі показали позитивну динаміку в роботі з педагогами. Зокрема, педагоги навчилися допомагати собі та іншим учасникам освітнього процесу в подолані стресів та попередженні емоційного вигорання.

Сильними сторонами програми є:

- програма виконана на високому науково-методичному рівні, зроблено ґрунтовний аналіз даної проблеми та елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана;
- структурованість та логічність програми;
- програма відповідає меті та завданням роботи;
- використання новітніх технологій у проведенні діагностики (Google Форми);
- кожне заняття супроводжується презентаційним матеріалами;
- програма має не лише розвивальний характер, а може бути використана для профілактики або корекції емоційного вигорання.

Заступник директора з виховної роботи ***Ганна Бондар***

АНОТАЦІЯ
розвивальної програми «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора»

Підготувала Мельничук Антоніна Юріївна, практичний психолог комунального закладу «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 ВМР».

Програма розроблена задля формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання педагогічних працівників в умовах сьогодення. Адже перешкоди, які стали перед педагогами: зміна форми навчання та її нестійкість (дистанційне, змішане навчання тощо), низький рівень адаптації та мотивації учнів до навчальної діяльності, спричинено саме пандемією COVID-19 та загалом її впливом на особистість фахівця соціономічного профілю та способи реагування на стресові ситуації. Зараз перед педагогами стоїть нелегке завдання - налагодити позитивний емоційний стан учнівського колективу та налаштувати, мотивувати учнів до продуктивної навчальної діяльності. Але перед цим важливо налагодити свій емоційний стан, щоб надавати підтримку учням та зберегти своє психічне здоров'я.

Мета даної програми полягає в тому, щоб навчити фахівців соціономічного профілю (педагогів) надавати собі та іншим учасникам освітнього процесу психологічну допомогу в стресових ситуаціях за допомогою елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана. Розвивати у педагогічних працівників стресостійкість, емоційний інтелект та цілісність бачення стресової ситуації. Навчитися правильно розподіляти та збалансовувати свою життєву енергію. Шукати та бачити психологічні ресурси задля збереження психічного здоров'я та формування впевненості у своїх силах. Формувати вміння надавати собі та іншим допомогу у складних життєвих ситуаціях.

Програма розрахована на фахівців соціономічного профілю - педагогів. Також може бути використана серед інших фахівців сфери «людина-людина»: практичних психологів, соціальних педагогів, соціальних працівників, менеджерів, медичних працівників тощо. Програма складається з 6 занять по 80-150 хв. при режимі роботи два рази на тиждень. Заняття мають свою структуру: ритуал привітання, вправи, техніки, мінілекції, рефлексія, ритуал прощання.

Ключові слова: актуальні здібності, балансна модель Н. Пезешкіана, емоційне вигорання, п'ятикрокова модель, позитивна психотерапія, позитум-підхід, попередження вигорання, психологічний ресурс, самодопомога, стресостійкість.

РОЗДІЛ 1
Теоретичні основи програми
1.1.Вступ

Здоровий не той,
в кого немає проблем,
а той, хто вміє з ними справлятися
(Н. Пезешкіан)

Актуальність теми

Все нові випробування, які виникають на шляху фахівців соціономічних професій, зокрема: педагогів, лікарів, психологів, соціальних педагогів, спричинені пандемією COVID-19, новими умовами роботи (дистанційне навчання, змішане навчання тощо), низьким рівнем адаптації дітей, що зумовлене саме «затяжними весняними канікулами», а найголовніше - це нерозуміння того, що нас чекає завтра, які нові перешкоди виникнуть на шляху. Це все збільшує кількість стресів серед педагогів та потребує формування стресостійкості, впевненості у своїх здібностях та готовності швидко адаптуватися до нових умов.

Хоча питання формування стресостійкості та профілактики емоційного вигорання підіймали безліч науковців-психологів, психологів-практиків, але воно досі залишається надзвичайно актуальним та потребує створення нових методів, технік та шляхів попередження даного явища. Як зазначає Н. Сургунд, «процес перебігу синдрому емоційного вигорання настільки складний, що постійно потребує удосконалення психопрофілактичних заходів на усіх етапах розвитку синдрому» [15].

Постійні стреси та невміння правильно на них реагувати, можуть спричинити вигорання особистості, що свідчить про стан фізичного, розумового та емоційного виснаження. Стрімкий розвиток науки вимагає від фахівця постійного удосконалення себе та індивідуальних навичок, проте інтелектуальний розвиток особистості ще не гарантує її ефективність та збереження психічного здоров'я, на нашу думку, саме емоційний розвиток (розвиток емоційного інтелекту), дає можливість бути продуктивним та щасливим працівником. Серед нових шляхів формування стресостійкості та попередження синдрому вигорання ми вбачаємо саме елементи позитивної психотерапії. Вона зарекомендувала себе як ефективний метод збереження психічного здоров'я та надання психологічної допомоги у різних складних ситуаціях, зокрема і профілактики емоційного вигорання та формування стресостійкості.

1.2.Науково-методичне обґрунтування
Аналіз останніх досліджень

Уже багато фахівців звертелися до проблеми «вигорання» особистості, та актуальність даного явище не зменшилася, адже суспільство змінюється щохвилини і з ним трансформується сама особистість фахівця соціономічного профілю.

Наша епоха сприяє розповсюдженню синдрому вигорання, адже поширення культу досягнень, споживання, створення нового матеріалу і отримання насолоди від життя. Це саме той час, коли ми експлуатуємо самі й дозволяємо себе експлуатувати. Пандемія COVID-19 тільки загострила ці процеси та спричинила нові перешкоди перед педагогами.

Багато науковців досліджували особливості та шляхи попередження синдрому «вигорання», зокрема: М. Буріш, В. Бойко, С. Джексон, К. Маслач, С. Максименко, В. Орел, Н. Водоп'янова, Х. Фрейденбергер та ін. Вивченням ефективності позитивної психотерапії, займалися: С. Кіріченко, М. Гончаров, Т. Жуматій, В. Карікаш, Ю. Кравченко, Н. Пезешкіан, Х. Пезешкіан, А. Реммерс, Н. Ханецька та інші. Проблемою стресостійкості займалося: Л. Аболін, В. Бодров, Р. Грановська, Г. Купер, Р. Лазарус, Г. Сельє, О. Чебикін, С. Рубінштейн, О. Тихомиров, та інші. Вивченням суб'єкта соціономічних професій займалися, такі дослідники: А. Журавльов, В. Зазикін, О. Занковський, Т. Комар, Б. Косов, Р. Кричевський, Н. Ревенко та інші.

Стрес перекладається з англійської мови як «тиск», «напруга», тобто це певна реакція особистості на зовнішній подразник. І. Я. Коцан, Г. В. Ложкін, М. І. Мушкевич зазначають, що «стрес - це психічна й емоційна реакція людини на ситуацію, причому будь-яку ситуацію, як фізичну, так і емоційну. Це індивідуальна реакція, що може відрізнятися від реакції іншої людини. В її основі лежить ставлення до цієї ситуації, а також думки та почуття. Це душевний стан, який людина формує своїми власними думками. Він пов'язаний із навколишнім середовищем [9, с. 175]. Відзначимо, що стрес - це індивідуальна реакція, яку людина формує сама, тобто все залежить від ставлення індивіда до самої ситуації та особистих якостей людини.

Поняття «емоційне вигорання» вперше було введене в наукову літературу в 1974 році Х. Дж. Фрейденбергером для характеристики психологічного стану здорових людей, які знаходяться в постійному та тісному спілкуванні з клієнтами в атмосфері емоційного навантаження під час виконання професійних обов'язків [15, с.208]. В оновленій МКХ-11, так як і в МКХ-10, вигорання входить до категорії факторів, які впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я. На сайті Міністерства охорони здоров'я України зазначено, що згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто, хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Також висвітлені основні ознаки професійного вигорання:

• втрачається енергійність, з'являється відчуття виснаження;

• підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;

• знижується професійна ефективність [14].

Науковці виділяють наступні стадії вигорання особистості:

•напруження – тривога, незадоволення роботою, адаптація до нових професійних вимог;

•резистенція – відчуття сильного стресу, неадекватність в емоційних проявах, моральна дезорганізація;

•виснаження – відчуження, дефіцит емоцій, психосоматичні захворювання.

Позитивна психотерапія – це новітній гуманістичний напрямок сучасної психотерапії, офіційно визнаний Європейською Асоціацією Психотерапії (ЕАР) у 1996 році.

Назва позитивної психотерапії походить від лат. positum, що перекладається як «даний», «фактичний», «дійсний», «той, що є насправді».

У позитивній психотерапії зазначається, що хвороби, конфлікти, стреси, життєві негаразди є даністю життя кожної людини і це треба визнавати. Людина, наділена здібностями, завдяки яким здатна знаходити рішення найскладніших проблем та втілювати їх у життя. Якщо існує проблема – то існує і її вирішення.

Позитивна психотерапія наголошує на цілісному баченні життя людини (холістичний підхід) та оптимістичному сприйнятті її природи (позитивна концепція людини), з врахуванням всіх дійсних її складових. Уявлення, що позитивна психотерапія – це психотерапія «лише про хороше» або уявлення, що своїм існуванням позитивна психотерапія демонструє «негативність» інших напрямків психотерапії, є помилковими [7].

Основними складовими методу Позитивної психотерапії є:

Positum-підхід, що базується на принципі надії по відношенню до конструктивної природи людини, її здібностей та можливостей вирішувати власні проблеми.

Психодинамічний диференційний аналіз змісту конфліктів, що базується на принципі гармонізації актуальних та базових здібностей «Знати» та «Любити».

П’ятикрокова стратегія психотерапевтичної допомоги на основі принципу консультування, у процесі якого клієнти навчаються допомагати собі. На основі даної стратегії була розроблена розвивальна програма «Формування стресостійкості та попередження емоційного вигорання фахівців соціономічного профілю (педагогів) з використанням елементів позитивної психотерапії Н. Пезешкіана «Ти – твоя опора».

Позитивна психотерапія є ресурс-орієнтованим методом, що системно поєднує у собі психодинамічний, когнітивний та поведінковий елементи. Це забезпечує коротко-терміновість консультування в руслі позитивної психотерапії.

Концептуально позитивна психотерапія базується на трьох основних принципах:

– принцип надії: кожна людина є здібною і тому має шанс змінити існуючий стан речей на краще. Сфокусованість на ресурсах клієнта передбачає спрямованість аналітичної процедури не лише на локалізацію конфлікту, але, більшою мірою, на розуміння ресурсів, що проявляються в симптомі або конфлікті. Така спрямованість допомагає людині відчути свої здібності та прийняти на себе відповідальність.

– принцип балансу та гармонізації: проблеми, конфлікти та розлади, якими ми наповнюємо своє життя, виникають внаслідок дисбалансу між певними дієвими факторами різної природи; якщо ми реагуємо на проблему, конфлікт, негаразд – дисгармонійно (неадекватними даній ситуації здібностями та в невідповідних ідентичностях), то цим лише посилюємо проблему; і навпаки: ми маємо шанс реагувати таким чином, такими здібностями і з таких позицій, що відновить баланс і покращить ситуацію.

Відповідно до моделі балансу чотирьох сфер життя, людина живе та розвивається в чотирьох сферах, які прагнуть до природного балансу: тіло, діяльність, контакти, фантазії.

Особистість намагається реалізувати себе в кожному з вказаних вимірів. Конфлікти, дискомфорт і захворювання виникають саме в тих сферах, де спостерігається дисбаланс (дефіцит або гіперкомпенсація).

– принцип консультування та самодопомоги: «Ти можеш дати голодному рибу, і він не буде голодний цілий день. Але ти можеш навчити його ловити рибу, і він не буде голодний все своє життя» – ця східна мудрість є ілюстрацією суті даного принципу. Завдання позитивної психотерапії не лише в тому, щоб вирішити дану проблему людини, але й щоб навчити її інтерпретувати інші свої проблеми і бути до них повсякчас готовими, як до однієї з данностей життя [3, с.12].

Як зазначалося раніше, дана програма розроблена на основі п’ятикрокової моделі Н. Пезешкіана з використанням технік позитивної психотерапії:

1. Крок «Спостереження/ Дистанціювання». За допомогою технік позитум-підходу ведучий допомагає фахівцям знизити емоційне напруження, переживання проблеми, дистанціюватися від неї, зайняти позицію спостерігача, відійти від звичного проблемного способу реагування.

2. Крок «Інвентаризація». Дослідження та усвідомлення причин, які призводять до стресу та зумовлюють емоційне вигорання фахівців.

3. Крок «Ситуативне підбадьорювання». Розкриття можливостей, які відкриваються в стресові ситуації. Виявити ресурсні можливості учасників, які можуть бути основою розв’язання ситуації.

4. Крок «Вербалізація». На даному етапі фахівці моделюють свою поведінку та створюють нові способи реагування на стресові ситуації і шукають шляхи вирішення їх.

5. Крок «Розширення цілей». Вихід за межі даної негативної ситуації в нові мікро- і макроцілі, побудова контрконцепції. Фахівець підкріплює свою впевненість, визначає певні кроки, дії, альтернативні життєві можливості. Здійснюється робота над позитивними майбутніми установками, які формують стресостійкість та попереджують емоційне вигорання. [7, с.32].

РОЗДІЛ 2
СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ПРОГРАМИ
2.1.ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Із категорією «освітяни-педагоги», практичний психолог має здійснювати індивідуальну та групу роботу, адже ідентичність педагога та його психічне здоров'я відіграє важливу роль у навчальні діяльності учнів та загалом впливає на навчальний процес.

Збереження психічного здоров'я фахівця в умовах сьогодення виступає на перший план, адже саме зараз нові умови життя вимагають від нас адаптивності, креативності, стресостійкості до нових перешкод, і до того ж залишатися життєрадісними, вмотивованими та продуктивними фахівцями.

Події, із якими сьогодні зустрічаються фахівці: пандемія COVID-19, нові умови ведення педагогічного процесу (дистанційне, змішане навчання), низький рівень адаптивності учнів до різних процесів навчання, спричинене затяжними «весняними канікулами» та низьким рівнем мотивації учнів до навчальної діяльності. Це все спричиняє емоційне навантаження на фахівців соціономічного профілю, зокрема на педагогів, які дуже часто не в силі самостійно подолати наплив нових умов і стресів, що впливає на підвищення ризиків емоційного вигорання особистості фахівця.

В умовах сьогодення дуже важливо, щоб самі фахівці шукали та бачили «опору», на яку можна розраховувати у складні часи, тобто психологічний ресурс. Позитивна психотерапія являється ресурс-орієнтованим методом, тому є надзвичайно актуальною в даний період нашого життя. Її способи та техніки допомоги є надзвичайно ефективними та орієнтовані на формування стресостійкості та збереження психічного здоров'я особистості.

Мета програми: ознайомити фахівців з основами позитивної психотерапії Н. Пезешкіана та розвивати в них стресостійкість, емоційний інтелект та цілісність бачення ситуації. Навчити правильно розподіляти та збалансовувати свою життєву енергію. Шукати та бачити психологічні ресурси задля збереження психічного здоров'я та формувати впевненості у своїх силах. Формувати вміння надавати собі допомогу у складних життєвих ситуаціях.

Завдання програми:

1. ознайомити фахівців з основами позитивної психотерапії;
2. знизити емоційне напруження щодо стресових ситуацій;
3. формувати нові способи реагування на складні умови життя;
4. самодослідити вплив зовнішніх факторів на особистість фахівця;
5. активізувати внутрішні та зовнішні ресурси;
6. формувати вміння надавати собі та іншим підтримку в складних ситуаціях;

7. розвивати емоційний інтелект;

8. навчитися збалансовувати свою життєву енергію та правильно розподіляти її;

9. пошук способів та шляхів вирішення складних ситуацій;

10. формувати впевненість у своїх силах та успішному майбутньому.

Тривалість: 6 занять по 80-150 хв. (загальна тривалість: 590 хв.)

Форма роботи: групова.

Основні методи роботи та технології реалізації:

- ✓ вправи-привітання і прощання;
- ✓ використання проєктивних методик;
- ✓ медитативні вправи;
- ✓ вправи для самодослідження з використанням елементів позитивної психотерапії;
- ✓ техніки позитум-підходу: позитивна реітерпретація, транскультурний підхід та метафора;
- ✓ рефлексія досвіду роботи в групі.

Структура та зміст програми: ритуал привітання, вправи, техніки, рефлексія, ритуал прощання.

Перелік матеріалів та обладнання для реалізації програми: аркуші паперу формату А4 та А3, кольоровий папір, музика для медитацій, ноутбук або комп'ютер, олівці, ручки, скринька, стікери у формі серця, фарби, фломастери.

Опис вимог до матеріально-технічного оснащення закладу для реалізації програми: заняття варто проводити у спеціально обладнаному приміщенні для проведення тренінгових занять, за умови дистанційного навчання заняття можуть відбуватися в онлайн режимі (ZOOM або Google Meet), для чого необхідно мати комп'ютер або ноутбук, вихід до мережі Інтернет.

Строки та етапи реалізації програми: заняття проводяться відповідно до результатів діагностичного обстеження та запитів самих фахівців. Тривалість проведення занять до одного місяця, тривалістю: 6 заняття по 80-160 хв. При режимі роботи два рази на тиждень.

Ключові слова: актуальні здібності, балансна модель Н. Пезешкіана, емоційне вигорання, п'ятикрокова модель, позитивна психотерапія, позитум-підхід, профілактика вигорання, психологічний ресурс, самодопомога, синдром вигорання, стресостійкість.

Категорія: фахівці соціономічного профілю – педагоги. Також програма може бути застосована серед інших фахівців: медичні працівники, практичні психологи, соціальні педагоги, соціальні працівники, менеджери та інші фахівці сфери «людина-людина».

Опис вимог до спеціаліста, який проводить програму:

Дану програму можуть проводити практичні психологи та соціальні педагоги, які:

✓ володіють знаннями з теорії позитивної психотерапії та техніками-позитум підходу;

✓ вміють встановлювати та підтримувати контакт з отримувачами психологічної допомоги та створювати довірливі відносини;

✓ бути об'єктивним у своїх рішеннях;

✓ мати досвід роботи в групі;

✓ безоціночне прийняття інших;

✓ витримувати баланс «знати -любити», тобто вміти вистояти свої психологічні кордони та поважати кордони інших («Кордони не обмежують, а захищають!»);

✓ формувати зворотній зв'язок;

✓ поважати гідність кожного учасника;

✓ розділяти реальності: свою і учасників;

✓ проявляти емпатію та конгруентність;

✓ вміти підтримувати учасників та себе;

✓ шукати та бачити психологічні ресурси свої та учасників.

Діагностичне обстеження:

•Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана в співпраці в Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1J9WPNIzFUvDfPPkP2-Ic98F8-2Cp69G_bH-n6M59GV0/edit?usp=drive_web) [5];

•Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/16h3GnX5vxqfMxumehLmFgaelIe3UTHsHVYIhEqEhqAU/edit?usp=drive_web) [16];

•Опитувальник «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1haAyyM1SlTklNc34wGianjfkSrmsTE_NVn2AkbqDNCw/edit) [6];

•Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1Pb9R2ptoJzg9s82RjACjkagKfkcA-6BWwTQzLbvVyPg/edit) [2];

•Тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1gB2xm6XeILHWeg4gWmhx2qCqmijoAFe0pLUqE2gVxUs/edit) [1].

Очікувані результати:

•фахівець володіє основами позитивної психотерапії;

•зменшення рівня тривоги та налагодження емоційного стану;

•об'єктивно та цілісно ставиться до зовнішні стресори через нові способи реагування на них;

•розуміє свій емоційний стан та вплив зовнішніх факторів на нього;

•може надати собі та іншим підтримку у складних ситуаціях;

•бачить зовнішні та внутрішні ресурси свої та інших, вміє ними користуватися;

•збалансовує свою життєву енергію та розуміє суть балансної моделі Н. Пезешкіана;

•знає про способи та шляхи вирішення складних ситуацій, застосовує їх на практиці;

•впевнений у своїх здібностях і прагне до самовдосконалення та розвитку;

•вміє формувати свої цілі та досягати їх.

Апробацію програми проведено з 1.02.2020 по 13.11.2020 в комунальному закладі «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 ВМР».

Кількість учасників: 10.

2.2.ТЕМАТИКА ТА СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

№	Види робіт	Тривалість	Ресурсне забезпечення
ЗАНЯТТЯ 1 ДИСТАНЦІЮВАННЯ			
1.1	Вступне слово психолога	3 хв.	назва програми, вислів Н.Пезешкіана
1.2	Вправа «Мої очікування»	8 хв.	дерево А1, стікери у формі серця
1.3	Правила роботи в групі	8 хв.	плакат А1 «Правила роботи в групі»
1.4	Притча «Слон та сліпі»	5 хв.	
1.5	Інтерактивна мінілекція «Позитум-підхід – це…?»	6 хв	
1.6	Вправа «Що для мене є емоційне вигорання»	10 хв.	аркуш А4, олівці
1.7	Інтерактивна мінілекція «Вигорання - це…»	6 хв.	
	Перерва	***15 хв.***	
1.8	Вправа «Окуляри» (з використанням техніки позитивної реінтерпретації)	15 хв.	аркуш А4, ручки
1.9	Вправа «Вільний стілець» (з використанням техніки транскультурного підходу)	15 хв.	стілець
1.10	Вправа «Метафоричне послання» (з використанням техніки метафори)	8 хв.	набір притч (Додаток 4)
1.11	Рефлексія	6 хв.	
1.12	Вправа-прощання «Передай усмішку»	5 хв.	
		95 хв.	
ЗАНЯТТЯ 2 ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ			
2.1	Вправа-привітання «Мій настрій схожий на …»	5 хв.	
2.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
2.3	Вправа «Малюнок по колу»	10 хв.	аркуш А4, ручка, олівці
2.4	Вправа-самодослідження «Мікро та макроподії мого життя»	15 хв.	схема макро- та мікроподій А4 (Додаток4, 5), ручка.

	Перерва	***15 хв.***	
2.5	Інтерактивна мінілекція «Балансна модель Н.Пезешкіана»	15 хв.	
2.6	Вправа-самодослідження «Баланс мого життя»	15 хв.	аркуш, ручка, схема (Додаток 6)
2.7	Мозковий штурм «Як вигорання впливає на балансну модель»	10 хв.	аркуш А4, ручки
2.8	Рефлексія	5 хв.	
2.9	Вправа-прощання «Моя позитивна мікроподія сьогодення»	5 хв.	
		85 хв.	
ЗАНЯТТЯ 3 ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ			
3.1	Вправа-привітання «Ми з тобою схожі тим, що...»	4 хв.	
3.2	Рефлексія попереднього заняття	4 хв.	
3.3	Інтерактивна мінілекція «Мої актуальні здібності»	15 хв.	
3.4	Вправа-самодослідження «Мої актуальні здібності»	15 хв.	схема (Додаток 7), ручки
	Перерва	***15 хв.***	
3.5	Вправа «Мій ідеальний фахівець»	15 хв.	аркуш А3, олівці, ручки
3.6	Інтерактивна мінілекція «Фіксована ідея - …це?	10 хв.	
3.7	Вправа «Фіксована ідея (концепція)»	10 хв	
3.8	Рефлексія	4 хв.	
3.9	Вправа-прощання	3 хв	
		80 хв.	
ЗАНЯТТЯ 4 СИТУАТИВНЕ ПІДБАДЬОРЕННЯ			
4.1	Вправа- привітання «Невербальне привітання»	8 хв.	
4.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
4.3	Притча «Іспит»	5 хв.	
4.4	Казка про Пухнастиків	15 хв.	відео
4.5	Вправа «Погладжування»	15 хв.	

4.6	Проективна методика «Ресурс в мені»	15 хв.	аркуш паперу, олівці
	Перерва	***15 хв.***	
4.7	Вправа-самодослідження «Ресурс в балансі »	15 хв.	аркуш, ручка
4.8	Рефлексія	6 хв.	
4.9	Вправа- прощання «Послання»	6 хв.	скринька з посланнями
		90 хв.	
ЗАНЯТТЯ 5 ВЕРБАЛІЗАЦІЯ			
5.1	Вправа-привітання «Привітання з добрим побажанням учасника»	5 хв.	
5.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
5.3	Притча «Діамант»	10 хв.	
5.4	Техніка «Я-повідомлення»	20 хв.	
5.5	Театральна вправа «Як подолати емоційне вигорання» (з використанням транскультурного підходу)	20 хв.	аркуш паперу, ручки
	Перерва	***15 хв.***	
5.6	Медитативна вправа «Мудрець»	15 хв.	музика для медитацій
5.7	Вправа «Мої переваги та зони розвитку»	15 хв.	
5.7	Рефлексія	5 хв.	
5.9	Вправа-прощання «Послання відомих людей»	5 хв.	банк з цитатами (Додаток 8)
		90 хв.	
ЗАНЯТТЯ 6 САМОДОПОМОГА			
6.1	Вправа-привітання «Послання»	5 хв.	кольорові листочки, ручки, скринька
6.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
6.3	Вправа «Ліцензія на щастя»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.4	Притча про орла	5 хв.	
6.5	Вправа «Цінності»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.6	Вправа «Переконання про світ»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.7	Вправа «Тік – Так»	10 хв.	аркуш паперу, ручки

6.8	Вправа «Успіх або програш»	10 хв.	
	Перерва	***15 хв.***	
6.9	Вправа «Моя мрія»	15 хв.	чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби, фломастери.
6.10	Вправа «Цілі по балансній моделі»	15 хв	
6.11	Проективна вправа «Я через десять років»	10 хв.	чисті аркуші, олівці, фломастери, фарби
6.12	Вправа «Лист від людини, яка успішно попередила вигорання»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.13	Вправа «Скринька допомоги»	15 хв.	скринька
6.14	Рефлексія	5 хв	
6.15	Вправа-прощання «Послання»	5 хв.	скринька з посланнями від учасників
		150 хв.	

2.3. Конспекти занять

ЗАНЯТТЯ 1

Мета: встановити контакт з учасниками групи, допомогти знизити емоційне напруження, переживання проблеми. Формування об'єктивного та цілісного бачення ситуації. Подивитися на ситуацію з різних точок зору та зрозуміти її сенс.

Час: 95 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/1YITOnDicT-K2WArrqF7sMOfqoUgV0Mgw/edit#slide=id.p1

Заняття 1 Дистанціювання			
1.1	Вступне слово психолога	3 хв.	назва програми, вислів Н.Пезешкіана
1.2	Вправа «Мої очікування»	8 хв.	дерево А1, стікери у формі серця
1.3	Правила роботи в групі	8 хв.	плакат А1 «Правила роботи в групі»
1.4	Притча «Слон та сліпі»	5 хв.	
1.5	Інтерактивна мінілекція «Позитум-підхід – це…?»	6 хв	
1.6	Вправа «Що для мене є емоційне вигорання»	10 хв.	аркуш А4, олівці
1.7	Інтерактивна мінілекція «Вигорання - це…»	6 хв.	
	Перерва	**15 хв.**	
1.8	Вправа «Окуляри» (з використанням техніки позитивної реінтерпретації)	15 хв.	аркуш А4, ручки
1.9	Вправа «Вільний стілець» (з використанням техніки транскультурного підходу)	15 хв.	стілець
1.10	Вправа «Метафоричне послання» (з використанням техніки метафори)	8 хв.	набір притч (Додаток 4)
1.11	Рефлексія	6 хв.	
1.12	Вправа-прощання «Передай усмішку»	5 хв.	
		95 хв.	

Вступне слово психолога

Висвітлення загальної мети та завдань програми.

Після того як психолог переконався, що всі готові працювати, розпочинає свою роботу з цитати: «Здоровий не той, в кого немає проблем, а той, хто вміє з ними справлятися» (Н. Пезешкіан).

Дійсно, ми усі стикаємося з перешкодами, проблемами та стресами на роботі й повсякденному житті, але лише наше вміння з ними справлятися та правильно на них реагувати, забезпечує наше психічне здоров'я. Тому головна мета – це формування стресостійкості та запобігання емоційного вигорання.

Вправа «Мої очікування»

Мета: підготовка групи до ефективної роботи та сформулювати власні сподівання від роботи, спонукати учасників ділитися своїми думками, почуттями та побоюваннями.

Інструменти: паперове дерево розміром А1, стікери у формі серця, ручки.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам написати на стікерах свої очікування, пов'язані з заняттям та що саме хочуть отримати після проходження програми. Наприклад: «Я очікую, що після програми мені буде легше зберігати психологічну рівновагу в стресових ситуаціях». Після цього учасники зачитують свої очікування та клеять їх на стовбур дерева.

Правила роботи в групі

Мета: сформувати та обговорити правила роботи в групі, для налагодження ефективної взаємодії.

Інструменти: плакат формату А1 «Правила роботи в групі»

Психолог зачитує та пояснює правила роботи в групі:

Конфіденційність (інформація про приватне життя присутніх на тренінгу, що прозвучала не має обговорюватись надалі та виходити за межі кола);

Бути щирим (говорити тільки правду, якщо учасник не хоче розповідати будь-яку інформацію, – він може цього не робити);

Говорити по черзі (давати можливість усім учасника висловити свою думку до кінця);

Поважати думку інших (ми всі різні, тому наші погляди теж можуть бути різні; на заняттях ми приймаємо та поважаємо думку усіх учасників);

Попіклуйтеся про себе самі (учасники під час заняття можуть виходити та попіклуватися про свої потреби, але при цьому не заважаючи іншим учасникам).

Далі психолог пропонує обговорити правила, та можливо їх змінити або доповнити.

Притча «Слон та сліпі»

Психолог зачитує притчу:

«Слона виставили для огляду вночі та в темному приміщенні. Допитливі натовпами кинулися туди. Так як було темно, люди не могли нічого побачити, тоді вони стали його обмацувати, щоб уявити собі, як він виглядає. Слон був величезний, а тому кожен з відвідувачів міг обмацати тільки частину тварини і таким чином скласти своє уявлення про нього. Один із відвідувачів вхопив слона за ногу і став пояснювати всім, що слон схожий на величезну колону; інший помацав бивні і сказав, що слон - це гострий предмет; третій, взявши тварину за вухо, вирішив, що він нагадує віяло; четвертий, який гладив слона по спині, стверджував, що слон такий же прямий і плоский, як лежанка» [3].

Пояснення: притча про слона і сліпців ілюструє поняття істини й омани. У різних контекстах притчу пов’язували з релятивізмом, непізнаваним характером істини, поведінкою експертів в галузях, де має

місце дефіцит або недоступність інформації, потребою в спілкуванні і необхідністю поваги з різних точок зору.

Психолог пояснює, що дуже часто нам не вистачає інформації про шляхи збереження психічного здоров'я та профілактики емоційного вигорання. Тому для цілісного сприйняття цього явища необхідно його «розгледіти» з різних точок зору та об'єктивно подивитися на цю проблему.

Далі психолог пропонує учасникам обговорити цю притчу та їхнє бачення її сенсу.

Інтерактивна мінілекція «Позитум-підхід – це…?»

Термін **«позитивний»** походить від латинського слова **«positum»,** що означає: даний, фактичний, наявний, справжній (Н. Пезешкіан).

Засновником позитивної психотерапії є німецький лікар-вчений іранського походження Носрат Пезешкіан. Він наголошує, що будь-яку людину потрібно сприймати цілісно. Людина є носієм не тільки проблем, конфліктів і розладів, але й одночасно здібностей, які допомагають долати проблеми, вирішувати конфлікти, відновлюватись і самозцілюватись.

Варто зазначити, що позитивну психотерапію Н. Пезешкіана часто плутають із позитивною психологією М. Селігмана, хоча це різні напрямки та відрізняються між собою. Порівняльний аналіз можна переглянути детальніше у додатках 1,2.

Вправа «Що для мене є емоційне вигорання»

Мета: розширити розуміння поняття «емоційне вигорання» та поділитися із своїми думками з групою.

Інструменти: аркуш А4, олівці.

Хід проведення:

Учасникам пропонується намалювати метафоричний предмет, що для них є «емоційне вигорання». Наприклад, це може бути склянка, переповнена водою, обгорівший клаптик паперу тощо.

Обговорення:

- Що саме ви намалювати?
- Чому саме цей предмет обрали?
- Які емоції у вас виникають, коли ви дивитеся на власний малюнок?
- Що ви б змінили в ньому?
- Що потрібно в ньому змінити?

Інтерактивна мінілекції «Вигорання це…»

Поняття «емоційне вигорання» вперше було введене у наукову літературу у 1974 році Х. Дж. Фрейденбергером для характеристики психологічного стану здорових людей, які знаходяться у постійному та тісному спілкуванні з клієнтами в атмосфері емоційного навантаження під час виконання професійних обов'язків [15, с.208]. В оновленій МКХ-11, так як і в МКХ-10, вигорання входить до категорії факторів, які впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я. На сайті Міністерства охорони здоров'я України зазначено, що згідно з МКХ-11, вигорання - це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці. Тобто, хронічний стрес на роботі може призвести до вигорання.

Також висвітлені основні ознаки професійного вигорання:

- втрачається енергійність, з'являється відчуття виснаження;
- підвищується психологічне дистанціювання від роботи, негативні і песимістичні думки про роботу;
- знижується професійна ефективність [14].

Вправа «Окуляри» (з використанням техніки позитивної реінтерпретації)

Мета: навчитися цілісно дивитися на проблеми та шукати в них психологічний ресурс для себе.

Інструменти: аркуш А4, ручки.

Позитивна реінтерпретація розладів, проблем, ситуацій, учинків, захворювань дозволяє побачити їх з іншого боку, знайти в негативному – позитивне, у проблемі – можливості, у хворому – здорове, у кризі – шанс [7, с.27].

Хід проведення:

Етап 1. Психолог пропонує учасникам розповісти про різні стресові ситуації, які можуть призвести до «емоційного вигорання», із якими вони стикалися у реальному житті. Наприклад: «Конфлікт із батьками учнів класу» тощо.

Етап 2. Учасники діляться на команди та обирають собі проблемну ситуацію, яку обговорювали на попередньому етапі. У всіх командах мають бути різні ситуації. Далі психолог пропонує знайти вирішення цих ситуацій з використанням наступних питань:

- Які можливості відкриває перед вами ця ситуація?
- Чому вас навчає ця ситуація? Що вам дає ця ситуація?
- Від чого вас звільняє ця ситуація?
- Від чого вас уберігає ця ситуація?
- Чого ви, можливо, чекаєте, перебуваючи у цій ситуації?
- До яких рішень вас підштовхує ця ситуація?

Після цього команди презентують свої відповіді, інші можуть їх доповнювати.

Обговорення:

- Що важко вам вдавалося в цій вправі?
- Що легко було виконувати?
- Що для себе берете з цієї вправи?
- Які усвідомлення виникли під час вправи?

Вправа «Вільний стілець» (з використанням техніки транскультурного підходу)

Мета: подивитися на проблему з іншої боку за допомогою досвіду інших людей та розширити бачення ситуації з пошуком можливостей для себе.

Інструменти: стілець.

Хід проведення:

Учасник (учасник1), який бажає взяти першим головну участь, стає перед стільцем. Обертає серед учасників іншого (Учасник 2), на роль «Другого Я», ставить його за стільцем. Учасник 1 уявляє того, у кого хоче щось запитати (наприклад: відома людина, найрозумніша, найврівноваженіша тощо), далі цей учасник запитує у того, хто сидить на стільчику (наприклад: як мені перестати хвилюватися?). Учасник 2 «Друге Я» запитує в Учасника 1 це ж питання. Учасник 1 має відповісти на нього. Вправа проводиться до тих пір, поки учасник знайде відповідь на своє запитання. У ролі Учасника 1 можуть спробувати себе всі учасники, проте психологу потрібно стежити за часом.

Обговорення:

- Що важко вам вдавалося у цій вправі?
- Що легко було виконувати?
- Що для себе берете з цієї вправи?
- Які усвідомлення виникли під час вправи?

Вправа «Метафоричне послання» (з використанням техніки метафори)

Мета: розширити бачення проблеми та шукати відповіді на внутрішні складні питання.

Інструменти: набір з притч (Додаток 3).

Хід проведення вправи:

Психолог пропонує учасникам обрати з колоди притч будь-яку та прочитати її.

Обговорення:

- Про що Вам говорить ця притча?
- На які Ваші питання вона дає відповідь?
- Як Ви думаєте, чому саме ця притча випала Вам?

Рефлексія

Мета: ознайомити з суттю процесу рефлексії, підсумувати результати участі в занятті.

Хід проведення:

1. Запропонуйте кожному учаснику описати свої переживання, почуття, думки, що виникають у процесі групової роботи. Можна запропонувати відповісти на такі запитання:

- Як почуваєтеся зараз?
- Що нового дізналися під час заняття?
- Що було найбільш важливим для вас?
- Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?
- Чи здійснилися ваші очікування стосовно заняття?

Після того, як цю процедуру виконано, ведучий розтлумачує поняття «рефлексія» і пояснює необхідність її включення до тренінгу. Рефлексія (лат. «refl exio» – відображення) – це процес самоаналізу й самопізнання: роздуми про себе, осмислення власних дій та їх закономірностей, аналіз власних думок і переживань. Рефлексія – це інтелектуальний процес, ніби внутрішнє розслідування, під час якого людина, спостерігаючи за власними думками, почуттями, емоціями, діями, критично їх осмислює. Рефлексуючи, людина здобуває нове знання, досвід, зокрема, емоційний. При розвиненій рефлексії легше управляти емоціями, бути у злагоді із собою, вирішувати життєві завдання. Вміння рефлексувати є важливим для

формування емоційної компетентності. Тому після виконання деяких вправ, наприкінці кожного заняття і тренінгової програми ведучий використовує рефлексивні запитання.

2. Попросіть учасників пригадати свої очікування на початку тренінгу, порівняти їх з отриманими результатами. «Подивіться, будь ласка, на ті очікування, про які ми говорили напочатку нашої роботи, і визначте, наскільки вони справдилися». Якщо очікування задоволені на сьогоднішньому занятті, перевішайте Ваш стікер на листя дерева. Якщо ні, то нехай залишається на стовбурі дерева.

Вправа-прощання «Передай усмішку»

Мета: завершити заняття з позитивним налаштуванням.

Хід проведення:

Ведучий просить учасників почергово передати по ланцюжку усмішку. Дякує учасникам за творчу роботу. Ця вправа не потребує обговорення.

Домашнє завдання

Психолог пропонує учасника почати вести «Щоденник самоспостереження»

Дата	**Проблемна ситуація**	**Як я її вирішила, вирішив**	**Що для себе отримала**

ЗАНЯТТЯ 2

Мета: дослідити та збалансувати життєдіяльність фахівців. Допомогти фахівцям побачити, у чому полягає зміст їхніх реакцій і способів поведінки, виясняється сутність конфліктів та їхніх значення у динаміці.

Час: 85 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/1gbeZwswMVbGiR9n5LVK4NgaPa5U__EWo/edit#slide=id.p1

Заняття 2 Інвентаризація			
2.1	Вправа-привітання «Мій настрій схожий на …»	5 хв.	
2.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
2.3	Вправа «Малюнок по колу»	10 хв.	аркуш А4, ручка, олівці
2.4	Вправа-самодослідження «Мікро- та макроподії мого життя»	15 хв.	Схема макро - та мікроподій А4 (Додаток 4, 5), ручка
	Перерва	**15 хв.**	
2.5	Інтерактивна мінілекція «Балансна модель Н.Пезешкіана»	15 хв.	
2.6	Вправа-самодослідження «Баланс мого життя»	15 хв.	аркуш, ручка, схема (Додаток 6)
2.7	Мозковий штурм «Як вигорання впливає на балансну модель»	10 хв.	аркуш А4, ручки
2.8	Рефлексія	5 хв.	
2.9	Вправа-прощання «Моя позитивна мікроподія сьогодення»	5 хв.	
		85 хв.	

Вправа-привітання «Мій настрій схожий на …»

Мета: налаштувати учасників на роботу та налагодити емоційних фон групи.

Хід проведення:

Учасникам пропонується назвати на, що схожий їхній настрій, наприклад: «Мій настрій схожий на сонце, адже я дуже позитивно налаштована та готова дарувати чудовий настрій іншим».

Рефлексія попереднього заняття

Мета: налаштуватися на продуктивну роботу та прослідкувати прогрес емоційного розвитку учасників**.**

- Що Вам найбільше сподобалося на занятті?
- Чи були якісь усвідомлення після попереднього заняття?
- Із чим би хотіли поділитися з групою?
- Які усвідомлення після введення «Щоденника самоспостереження»?

Вправа «Малюнок по колу»

Учневі, який постійно усіх критикував, Майстер сказав:

– Якщо шукаєш досконалості, прагни змінити себе, а не інших.

Простіше самому надіти сандалі, ніж покривати килимом усю землю.

Е. Мелло

Мета: усвідомлення відмінностей сприйняття світу різними людьми, розвиток толерантності в ставленні до інших людей, їхніх думок.

Інструменти: аркуш А4, ручка, олівці.

Опис. З одного боку аркуша кожний учасник пише своє ім’я, з іншого – незавершений малюнок (наприклад, кілька крапок, геометрична фігурка, лінії, які символізують загаданий образ). Через кожні 10 с. усі водночас передають свої малюнки сусідам ліворуч, які щось домальовують. Вправа виконується доти, доки малюнок не повернеться до господаря [10].

Обговорення:

•Чи відображають малюнки образ, задуманий автором?

•Чому відбулася трансформація авторського образу? (У кожному малюнку був закладений задум, а результат залежить від бачення того, хто з'єднував крапки, домальовував. Бачимо світ зі своєї дзвіниці).

Вправа-самодослідження «Мікро- та макроподії мого життя»

Мета: прослідкувати вплив різних ситуацій на особистість фахівця.

Інструменти: схема макро- та мікроподій А4 (Додаток 4,5), ручка.

Хід проведення:

Психолог пояснює значення макро- та мікроподій в позитивні психотерапії Н. Пезешкіана:

Макроподії – значні події в житті (хвороба-зцілення, одруження-розлучення, втрата близьких, народження дітей, братів, сестер, неочікуваний успіх, переїзд, втрата роботи. Вагома макроподія, яка негативно переживається, трансформується у макротравму).

Мікроподії – дрібні життєві випадки, ситуації, вчинки, діалоги, які відбуваються достатньо часто і ми нібито до них звикли, навіть якщо вони нас і стосуються (необов'язковість партнера, побутові конфлікти, збій у режимі дня тощо). Можуть бути позитивні та негативні. Вони змінюють наше життя не менше, ніж макроподії, оскільки мають здатність часто повторюватися, вони сприяють накопиченню великого обсягу стресу, що руйнує здоров'я людини, як на соматичному, так і на психічному рівні [3, с.29].

1.Після пояснення психолог роздає аркуші (Додаток 4, 5), учасники записують на них свої мікро- та макроподії. Далі ведучий просить учасників оцінити кожну подію. Після підрахування результатів розповідає учасникам притчу-історію про жабу:

Що буде, якщо кинути жабу в баняк з гарячою водою?

Вона відразу вирішить: «Тут незатишно. Треба чимдуж утікати». І миттю вистрибне.

А якщо ту саму жабу покласти в баняк з холодною водою, поставити на плитку і поступово нагрівати? Жаба розімліє. Вона, звісно, помітить, що вода теплішає, але подумає: «Трохи зайвого тепла не зашкодить». А скінчиться все тим, що вона звариться.

Пояснення. Ось так і з макро- та мікроподіями. Макроподії - це неначе кинути жабу в гарячу воду, і вона чимдуж буде утікати, а мікроподії – це посадити жабу в комфортну для неї воду та постійно її підігрівати, згодом вона там звариться. Коли відчуваєш на собі дію «гарячої води», тобто макроподію, вона буде одразу щось із цим робити, «утікати». Коли людина постійно переживає через «дрібнички», тобто мікроподії, то вона, як та жаба, може «згоріти» в них, навіть того не зрозумівши.

2. Після обговорення психолог пропонує учасникам написати на аркушах (додатки4,5) макро- та мікроподії із знаком «+». Наприклад: серед макроподій може бути народження дитини, омріяна робота. Серед мікроподій: хтось зробив комплімент чи похвалив за гарно виконану роботу.

Обговорення:

- Ваші усвідомлення після вправи?

Інтерактивна мінілекція «Балансна модель Н. Пезешкіана»

Мета: ознайомити учасників з балансною моделлю Н.Пезешкіана.

Балансну модель розробив німецький вчений Носсрат Пезешкіан, він об’їздив і досліджував більше 20 різних культур на 5 континентах світу. Усім людям, не залежно від матеріального становища, соціального статусу та віросповідання, він задавав питання: «Що робить Вас щасливими? Яка роль грошей у Вашому житті? Скільки часу Ви приділяєте роботі?» та інші. На основі аналізу отриманих відповідей була розроблена «Балансна модель», яка й увійшла в основу методу позитивної психотерапії.

Н. Пезешкіан на основі своїх глобальних досліджень прийшов до висновку, що у відносному балансі щастя веде до чотирьох шляхів: шлях відчуттів (Тіло); шлях інтуїції (Сенс); шлях традицій (Контакти); шлях розуму (Діяльність).

Сфера – Тіло

До цієї сфери можна віднести: здоров'я, зовнішній вигляд, лікування, сон, масаж, плавання, здорова їжа, танці, секс, медитація, заняття спортом, ведення особистої гігієни, догляд за своїм тілом, плач, крик, сміх, співи тощо.

Полюси та їх синоніми:

- психосоматичні порушення, пасивність, «втеча» у власне тіло.
- активність, тренування і заняття спортом, походи, розслаблення і т.п.

Концепції:

- Що стоїть на столі, повинно бути з'їдено;
- Ти виглядаєш блідим, ти напевно хворий;
- Їжа і питво з'єднують тіло і душу.

Сфера - Діяльність

До діяльності можна віднести: робота, навчання, професійний розвиток, гра, введення хатньої роботи, догляд за дітьми та сім'єю, робити не приємну роботу.

Полюси та їх синоніми:

- спроби вирішувати проблеми за допомогою активної діяльності (наприклад, прибирати, занурюватися у навчання) з (свідомим чи неусвідомленим) наміром «забути» про проблеми; акцентування «логічного» (раціонального) мислення; «втеча» у роботу.
- з одного боку, здатність уникати вимог у досягненнях; з іншого – відмова від суспільних вимог і під час досягнення успіху, «втеча» у бездіяльність.

Концепції:

- Ти є те, що ти можеш.
- Спочатку школа, потім гра.
- Потрібно працювати, щоб щось мати.

Сфера - Контакти

Контакти. Здатність встановлювати і підтримувати стосунки при виникненні проблем. Взаємодія між людьми.

До контактів можна віднести: спілкування з людьми та підтримання стосунків, спілкування в спільноті друзів, родини, знайомства, побути на одинці, конфлікти (скандали), традиції, подарунки тощо.

Полюси та їх синоніми:

- способи поведінки, за допомогою яких проблеми вирішуються «втечею» у спілкування.
- «втеча» у самотність.

Концепції:

- На одинці людина слабка, разом з іншими сильна.
- Гості – дар божий.
- Покладайся на себе, ніколи на інших людей.
- Людина без друзів – тільки півлюдина.

Сфера - Фантазії

Фантазія, сенси, уява, (інтуїція) віра, принципи, цінності, духовність. Плани на майбутнє, цілі, цінності, сенси життя, фантазія, мрії, віра.

Можна віднести: мрії, уявлення майбутнього, читання книг, медитація, психотерапія, введення щоденника, йога, відпочинок, подорожі.

Полюси та їх синоніми:

- спроби вирішити проблеми за допомогою творчого підходу.
- занурення у «негативні» (такі, що створюють проблеми) думки і концепції у самовихованні як спосіб вирішення проблем.

Концепції:

- Нещасливий той, у кого не має бажань;
- Це лише фантазії.

Основні положення балансної моделі - 4 якості життя (Кристал Пезешкіана).

У людини є чотири канали пізнання світу. Життєва активність гармонійна і існує енергетичний (емоційний) баланс, коли всім чотирьом сферам приділяється приблизно рівну увагу.

Для гармонійного, ефективного і щасливого життя необхідно рівномірно розподіляти свою життєву активність (енергію) між 4 сферами. Інакше сфера, якій приділяється недостатньо уваги, несподівано для самої людини зробить це сама у вигляді виниклої проблеми, конфлікту.

Вправа-самодослідження «Баланс мого життя»

Мета: дослідити та збалансувати життєву енергію учасників та знайти психологічні ресурси.

Інструменти: аркуш, ручка, схема (Додаток 6).

Хід проведення:

Учасникам потрібно написати на аркушах написати по 12 бажань або мрій. Після написання пропонується віднести бажання до однієї із сфер (тіло, діяльність, контакти, фантазії). Підрахувати кількість по кожні сфері. Потім ці дані розмістити на аркуші (Додаток 6) та обговорити з учасниками.

Можливі метафори: машина, у якої нерівні колеса, погано буде їхати та згодом зламається; якщо парус на кораблі буде не рівний, то він не попливе.

Обговорення:

- Які питання виникають після цієї вправи?

Мозковий штурм «Як вигорання впливає на балансну модель»

Мета: обговорити вплив вигорання на емоційний стан особистості та баланс нашого життя.

Хід проведення:

Учасники діляться на команди експертів із різних галузей (вчителі, медики, економісти, психологи, соціологи тощо) та обговорюють, як вигорання впливає на балансну модель нашого життя і можливі наслідки. Після цього учасники презентують свої ідеї та обговорюють їх.

Обговорення:

- Складності при виконанні вправи?
- Які усвідомлення виникли?
- Які висновки можете зробити після цієї вправи?

Рефлексія

- Як почуваєтеся зараз?
- Що нового дізналися під час заняття?
- Що було найбільш важливим для вас?
- Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?

Вправа-прощання «Моя позитивна мікроподія сьогодення»

Мета: закріпити знання та навчитися використовувати знання на практиці.

Хід проведення:

Учасникам пропонується по черзі розповісти про позитивну мікроподію, яка сталася з учасниками сьогодні. Наприклад: «Я сьогодні запізнювалася на автобус, але встигла на нього».

ЗАНЯТТЯ 3

Мета: дослідити вплив актуальних здібностей на особистість та пошук ресурсних і підтримуючих актуальних здібностей.

Час: 80 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/1zWXWZ8FhTRm3M1Qelcx-03IBiJQ1csSz/edit#slide=id.p1

Заняття 3 Інвентаризація			
3.1	Вправа-привітання «Ми з тобою схожі тим, що...»	4 хв.	
3.2	Рефлексія попереднього заняття	4 хв.	
3.3	Інтерактивна мінілекція «Мої актуальні здібності»	15 хв.	
3.4	Вправа-самодослідження «Мої актуальні здібності»	15 хв.	схема (Додаток), ручки
	Перерва	**15 хв.**	
3.5	Вправа «Мій ідеальний фахівець»	15 хв.	аркуш А3, олівці, ручки
3.6	Інтерактивна мінілекція «Фіксована ідея - …це?	10 хв.	
3.7	Вправа «Фіксована ідея (концепція)»	10 хв	
3.8	Рефлексія	4 хв.	
3.9	Вправа-прощання	3 хв	
		80 хв.	

Вправа-привітання «Ми з тобою схожі тим, що...»

Мета: налаштувати учасників на роботу та налагодити емоційних фон групи.

Хід проведення:

Учасники тренінгу утворюють 2 кола - внутрішнє і зовнішнє. Кількість учасників в обох колах повинна бути однаковою. Учасники зовнішнього кола говорять своїм партнерам фразу, що починається зі слів: «Ми з тобою схожі тим, що...» (наприклад: ми з тобою схожі тим, що живемо на планеті Земля, працюємо в одній школі тощо).

Рефлексія попереднього заняття

Мета: налаштуватися на продуктивну роботу та прослідкувати прогрес емоційного розвитку учасників**.**

- Що Вам найбільше сподобалося на занятті?
- Чи були якісь усвідомлення після заняття?
- З чим би хотіли поділитися з групою?

Інтерактивна мінілекція «Мої актуальні здібності»

Мета: ознайомити учасників із актуальними здібностями за теорією Н. Пезешкіана.

Хід проведення:

1.Актуальні здібності - це певні риси в нас, якими ми реагуємо в тих чи інших обставинах. Дане поняття придумав та розробив його класифікую німецький вчений та засновки методу Позитивної психотерапії Носсрат Пезешкіан, він зазначив, що «Актуальні здібності - це центральні чинники розвитку особистості. Вони формуються на основі властивих кожній людині якостей в процесі виховання і потім диференціюються або гальмуються у своєму розвитку. У цьому сенсі можна бути організованим, але не пунктуальним, або організованим, але не терплячим. Актуальні здібності можуть стати причиною розладів (образ тощо), якщо не виконуються певні очікування, пов'язані з актуальним здібностям. У той час як для однієї людини найважливіше - це акуратність, то для іншого - ввічливість, а для третього - чесність або прагнення до порядку» [3, с.30]. Тому ми сього подосліджуємо, які актуальність здібності важливі для Вас та якими ви керуєтесь в тих чи інших обставинах.

Притча «Слон та сліпі» (Заняття 1).

Актуальними здібностями Н. Пезешкіан назвав «такі поведінкові норми, які постійно діють у наших щоденних міжособистісних стосунках і тому завжди зберігають актуальне значення. Вони проявляються у

поведінці людини через три фактори його розвитку: тіло, навколишній світ і епоху.

Первинні здібності (розвиваються зі здібності до любові) – пов'язані з роботою правої півкулі і відповідають за фантазію, інтуїцію, емоційні та душевні переживання. Це емоційна категорія.

Вторинні здібності (розвиваються зі здібності до пізнання) визначають у процесі розвитку раціональну, інтелектуальну сторону людини. Це когнітивно-поведінкова категорія.

Зміст актуальних здібностей особистості впливають на психічне здоров'я педагогів та на стресостійкість і попередження емоційного вигорання. Вони є одним із головних факторів налагодження життєдіяльності та психічного здоров'я фахівця, так і можуть йому загрожувати. Тому важливо їх зрозуміти та усвідоми їх значення та роль у житті фахівців.

Вторинні актуальні здібності

До Вторинних відносять: акуратність, охайність, пунктуальність, ввічливість, чесність, щирість, старанність (діяльність), обов'язковість, бережливість, слухняність, справедливість.

Акуратність. Акуратність, любов до порядку проявляються у повній відповідності кожної речі своєму місцю; жодна з речей не заважає іншій, будь-яка річ може бути миттєво знайдена у потрібний момент.

Полюси та їх синоніми:

– педантичність, стерильність, прибирання.

– безлад, недбалість, розкидати речі та не прибирати за собою.

Охайність. Під охайністю розуміється догляд за тілом, одягом, предметами щоденного користування, чистота приміщення та оточуючого середовища.

Полюси та їх синоніми:

– «вилизана» квартира, бути доглянутим, одягнутим «як нова копійка», «чистюля».

– недбалість, невмитий, неприємний запах.

Пунктуальність. Під пунктуальністю мається на увазі суворе дотримання обумовленого або очікуваного часу.

Полюси та їх синоніми:

– точність до хвилини.

– не пунктуальність, спізнення, змушувати себе чекати.

Ввічливість. Ввічливість тлумачиться як прихована агресія на соціум.

Полюси та їх синоніми:

– надто дружелюбний, підлабузництво, лицемірство, галантний, хороші манери, нездатність відмовити, бути милим.

– вражаюча неуважність, нетактовність, зухвалість, нахабство, «пре, як німий до суду».

Чесність – прямота. Під цим мається на увазі відкрите висловлювання власної думки, не звертаючи уваги на можливі реакції з оточуючої дійсності.

Полюси та їх синоніми:

– фанатичне прагнення до істини, правдивість, відвертість, добросовісність, не приховувати власної думки – «що на думці, те і на язиці», говорити, те, що думаєш, нічого не приховувати.

– нещирість, скритність, брехня, замкнутість, «бреше, як по писаному», уникає пояснень.

Старанність – діяльність. Під старанністю розуміється готовність протягом тривалого часу займатися напруженою і виснажливою роботою для досягнення певної мети.

Полюси та їх синоніми:

– кар’єризм, прагнення до успіху, «трудитися як бджола», старання, ретельність, завзятість.

– лінь, збій у роботі, ледачість, неробство, байдикувати.

Обов’язковість, точність, совісність. Про обов’язковість йдеться тоді, коли у чомусь можемо покластися на людину, яка, навіть за нашої відсутності, виконає обіцянку. Під точністю ми маємо на увазі таку установку чи поведінку, яка спрямована, на якомога більш безпомилкове, бездоганне виконання роботи. Про совісність йдеться у тому випадку, коли будь-яка діяльність виконується у відповідності з внутрішніми вимогами точності, добросовісності та коректності.

Полюси та їх синоніми:

– принциповість, досконаліть, скрупульозність, розважливість, ґрунтовність.

– неточність, необов’язковість, недбалість, «сім п’ятниць на тиждень», дивитися крізь пальці на допущену неточність.

Бережливість. Під бережливістю розуміється економне поводження з грошима та речами.

Полюси та їх синоніми:

– скупість, нічим не гребувати, відмовляти собі у всьому, рахувати кожну копійку.

– марнотратність, «розкидатися» грішми, широка натура.

Слухняність. Слухняність тлумачиться як пасивне виконання прохань, доручень, наказів зовнішнього авторитету і активна вимога схожої поведінки від інших.

Полюси та їх синоніми:

– сліпе наслідування, суворість, відданість авторитету, підпорядковувати своїй волі.

– непослух, впертість, бунт, «анти-авторитарний».

Справедливість. Справедливість передбачає таку поведінку, яка керується більше розумними міркуваннями, ніж особистісними здібностями.

Полюси та їх синоніми:

– жага справедливості, надчутливість, сувора справедливість.

– несправедливість.

Первинні актуальні здібності

До Первинних належать: вірність, терпіння, час, контакти, довіра, надія, ніжність, сексуальність, любов, віра (релігія).

Вірність. Вірність має на увазі достатньо тривале, таке, що само собою розуміється, виконання несвідомих чи усвідомлених норм і концепцій, насамперед у сексуальному, в другу чергу – в інших сферах життя.

Полюси та їх синоніми:

– ригідність, застиглість, впертість, не прогинатися, непорушний, «поки смерть не розлучить нас».

– невірність, хиткий, «як флюгер на вітрі».

Терпіння. Терпіння означає здатність чекати, відкладати на тривалий термін виконання бажань, а також підтримувати і розвивати у себе та інших ці здібності, не дивлячись на сумніви та очікування.

Полюси та їх синоніми:

– вміння чекати, терпіння, залишати час для чогось.

– нетерплячість, агресивність, тиснути на когось, небажання чекати, прискіпуватися, критикувати.

Час. Час означає здібність приділяти собі та іншим достатню кількість часу, виявляти достатню увагу щодо інших і дозволяти дещо собі самому.

Полюси та їх синоніми:

– приділяти час собі (іншим), відчуття часу, впорядкований розподіл часу.

– перевантаження, стрес, час-гроші.

Контакти. Контакти передбачають здібність присвячувати себе іншим людям, навіть якщо вони проявляють інші актуальні здібності, і тому не бути завжди орієнтованим на схвалення з боку інших.

Полюси та їх синоніми:

– пошук спілкування, зв'язок, близькість, прихильність, стосунки, інтимність.

– сором'язливість, нерішучість, скромність, невпевненість, напруженість.

Довіра. Довіра – це здатність приймати себе та інших людей у їх неповторності, такими, як вони є. Довіра – позитивна установка стосовно окремих способів поведінки, якими людина володіє або які від неї очікують.

Полюси та їх синоніми:

– довірливий, наївний.

– недовіра, підозріливість, підпорядкування, ревнощі, комплекс неповноцінності, недовіра до себе.

Надія. Надія – це здатність визнавати майбутні можливості для розвитку і, таким чином, оцінювати теперішні успіхи як відносні.

Полюси та їх синоніми:

– оптимізм, «рожеві» окуляри, орієнтація на майбутнє.

– сумніви, розчарування, безнадійність, безглуздість.

Сексуальність – ніжність. Під сексуальністю та ніжністю мається на увазі ставлення до фізичного контакту, до стимуляції ерогенних зон у себе та інших.

– здатний приймати і дарувати фізичні контакти, залежність.

– страх доторкання, скутість, холодність, той, хто постійно захищається.

Любов. Любов трактується як емоційне ставлення, яке, незалежно від прийнятих чи існуючих якостей і способу поведінки іншої людини, характеризує прийняття її як особистості. До певних об'єктів любов підходить з різною градацією: наприклад, можна приймати людину незалежно від того, пунктуальна вона чи не пунктуальна, охайна чи ні, порядна чи не порядна тощо.

Релігійність (віра, релігія, церква, сенс). Під вірою розуміється здатність встановлювати стосунки в оточуючому світі і неземним (Бог), а також цікавитися питанням про сенс життя. Релігія є формою вираження віри. Церква є інститутом, що об'єднує прихильників однієї релігії, який збирає їх разом.

Полюси та їх синоніми:

– віра, питання «куди?» і «навіщо?», фанатичність.

– невіра, «я вірю лише тому, що бачу»., відкидання церкви, індиферентність, табу.

Вправа-самодослідження «Мої актуальні здібності»

Мета: дослідити актуальні здібності учасників та визначити найбільш ресурсні.

Хід проведення:

Учасникам пропонується заповнити форму ДАО (Додаток 7), де він буде охарактеризувати себе реального та ідеального.

Обговорення:

- Складнощі при виконанні завдання?
- Які усвідомлення після виконання вправи?
- Які актуальні здібності Вам допомагають у виконанні завдань?
- Які заважають?
- Які допоможуть сформувати Вам стресостійкість?
- Які загрожують Вашому психічному здоров'ю?

Вправа «Мій ідеальний фахівець»

Мета: дослідити найбільш характерні риси для «ідеального фахівця» та чим це йому загрожує.

Хід проведення:

Учасникам пропонується об'єднатися в групки та в них обговорити риси «ідеального фахівця» обираючи (оцінюючи) їх з актуальних здібностей. На аркуші А3 намалювати силует людина та розмістити там актуальні здібності. Після цього один учасник із команди представляє її та розповідає про риси «ідеального фахівця», які можу допомагати, а які заважають у виконанні професійних обов'язків.

Обговорення:

- Які риси можуть негативно вплинути на особистість та згодом призвести до вигорання?
- Які з цих рис є у вас? Та чи легко Вам з ними налаштуватися на роботу?

Інтерактивна мінілекція «Фіксована ідея - …це?

Мета: ознайоми учасників із поняттям «фіксована ідея» та його впливом на свідомість особистості.

Хід проведення вправи:

Фіксована ідея – це застигле уявлення, яке відірване від відповідної ситуації і використовується без усякої перевірки. Це думка, яка взята як вічна істина і ніколи не переглядається. Могутність фіксованої ідеї саме в тому, що ця ідея, відірвана від відповідної ситуації. Це означає, що вона може застосовуватися в широкому колі ситуацій. Вона здається вдалою для будь-яких ситуацій і може ставати правилом.

Фіксована ідея – це зазвичай рішення або висновок, які сама людина зробила в якийсь момент і тим самим встановила автоматичний спосіб поводження з життям, що не вимагає її присутності. Це якась конкретна ідея, яку людина вважає дуже цінною, але не усвідомлює, що використовує

її. Вона використовує її як істину, і їй здається, що вона відмінно їй служить. Це фіксований нерозумний спосіб справлятися з життям. Це спосіб бути правим. Часто це до того ж спосіб робити інших неправими.

Ось деякі типи фіксованих ідей:

Фіксовані припущення. Інформація, яку людина вважає справжньою, не замислюючись про це, і яка ніколи не перевіряється. Приховані припущення.

Фіксовані необхідності. Те, що повинно бути тільки так або не може бути так. Очікуються неуточнені погані наслідки, якщо не будуть дотримуватися певні правила.

Фіксовані шаблони поведінки. Шаблони ролей, дій і відносин, які людина автоматично зберігає. Нав'язливі шаблони поведінки.

Фіксовані переконання. Основні правила про світ, за якими людина живе, не усвідомлюючи, що вона їх вибрала.

Фіксована правота. Нав'язлива потреба почувати себе правим, а інших неправими.

Ці категорії частково довільні і перекриваються.

Зауважте, що мова йде про фіксованості цих типів ідей. Немає нічого поганого в тому, що у людини є переконання і бажання. Тим не менш, необхідно, щоб людина отримала свободу вибору і щоб ідеї стали гнучкими інструментами, які можна використовувати або не використовувати за бажанням.

Дуже часто фіксовані ідеї можуть впливати на психічне здоров'я педагогів та спонукати його до стресів та негараздів. Важливо вміти розфіксовувати їх та об'єктивно дивитися на ситуації, які склалися. Фіксована ідея формує суб'єктивне відношення та створює неначе бар'єр до подолання стресових ситуацій.

Вправа «Фіксована ідея»

Мета: навчитися визначати фіксовані ідеї та розфіксовувати їх.

Хід проведення:

Психолог пропонує поділитися учасникам по парам та обговорювати свої фіксовані ідеї за наступними вказівками:

1.«Визначення користі фіксованої ідеї»

Часто у відповідь на деякі питання людина видає довгий список того, в чому фіксована ідея корисна для нього. Це як би автоматичне явище, яке сприяє вивільненню ідеї. Тому, якщо таке відбувається, просто дайте учасникам перерахувати всі свої обґрунтування. Якщо питання не викликає особливої реакції, спробуйте інші.

- «Чого…помогла тобі досягти?»;
- «Що…помогла тобі запобігти?»;
- «Що…дозволяє тобі робити?»;
- «Що…дозволяє тобі мати?»;
- «Ким…дозволяє тобі бути?»;
- «Що правильно в…?»;
- «Які переваги…?»;
- «Як можна використовувати…проти інших?»;
- «Ставити…інших в невигідне становище?»;
- «До чого…тебя привела?»;
- «Від чого…тебя відвела?»;
- «Рішенням чого була…?»;
- «Що…вирішила?».

2. «Вивчення наслідків»

У залежності від того, яка це фіксована ідея, вивчення наслідків може бути основним завданням або завданням неадекватним. Воно особливо корисно для тих фіксованих ідей, коли людина повинна або не може

робити чогось. Зазвичай людина насправді не вивчає остаточні наслідки виконання чи невиконання того, про що вона говорить. Тому ми просто запитуємо, що б сталося, якби вона зробила це, або якщо б ідея була істинною, і що б сталося, якби вона не зробила цього, або якщо б ідея була помилковою. А ще - чого б не відбулося. Ми запитуємо в основному про позитивні речі, а не про скарги на проблеми. Ми намагаємося показати, що завжди є те, що людина отримує, і те, що вона втрачає, незалежно від її вибору.

- «Що трапиться, якщо ти зробиш…?»;
- «Що трапиться, якщо ти не зробиш…?»;
- «Чого не трапиться, якщо ти зробиш…?»;
- «Чого не трапиться, якщо ти не зробиш…?».

3. «Помістити ідею в ситуацію»

Ми прагнемо до того, щоб людина навчилася обдумувати цю ідею. Для цього йому потрібно вміти зіставляти її з іншими ідеями і з різними ситуаціями. Тому, коли ми вже більш-менш вивільнили ідею іншими методами, можна попросити людину зробити це:

- «У чому цінність…?»;
- «У чому важливість…?»;
- «Коли…може бути підходящою ідеєю?»;
- «Коли…може бути невідповідною ідеєю?»;
- «З чим можна зрівняти…?»;
- «Куди…підходить?».

Робота з фіксованою ідеєю завершена, коли учасник може прийняти або відкинути її, коли у нього є вибір щодо неї, і коли вона перетворилася з фіксованою невизначеності в гнучкий принцип.

Обговорення:

- Що вдавалося важко?
- Які були усвідомлення під час вправи?
- Чи легко Вам розфіксовувати свої ідеї?

Рефлексія

- Як почуваєтеся зараз?
- Що нового дізналися під час заняття?
- Що було найбільш важливим для вас?
- Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?

Вправа-прощання «Моя актуальна здібність – моя опора»

Мета: закріпити знання та навчитися використовувати знання на практиці.

Хід проведення:

Учасникам пропонується по черзі розповісти про свою ресурсу актуальну здібність, та назвати чому саме вона. Наприклад: «Моя опорна актуальна здібність – акуратність, я себе дуже добре почуваю коли коло мене чисто – це мене мотивує на роботу».

ЗАНЯТТЯ 4

Мета: пошук внутрішніх та зовнішніх ресурсів. Навчатися підтримувати себе та інших.

Час: 80 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/16f4MX6G8Q7T2j6KjPiYFM4RRSQX68Aqu/edit#slide=id.p1

Заняття 4 Ситуативне підбадьорення			
4.1	Вправа- привітання «Невербальне привітання»	8 хв.	
4.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
4.3	Притча «Іспит»	5 хв.	
4.4	Казка про Пухнастиків	15 хв.	відео
4.5	Вправа «Погладжування»	15 хв.	
4.6	Проективна методика «Ресурс в мені»	15 хв.	аркуш паперу, олівці
	Перерва	**15 хв.**	
4.7	Вправа-самодослідження «Ресурс в балансі »	15 хв.	аркуш, ручка
4.8	Рефлексія	6 хв.	
4.9	Вправа- прощання «Послання»	6 хв.	скринька з посланнями
		90 хв.	

Вправа- привітання «Невербальне привітання»

Мета: налаштувати учасників на продуктивну та позитивну роботу. Формування навичок невербальної взаємодії.

Говоримо ми голосом, а розмовляємо всім тілом.

Публіций

Хід проведення:

Кожен учасник показує жест привітання, інші його повторюють.

Коментар. Спілкування між людьми відбувається не лише на вербальному рівні, а й на невербальному. Кожне слово, міміка, жест, інтонація, тембр і гучність голосу, дотик і дії партнерів несуть інформацію. За дослідженнями А. Меграбіана, у спілкуванні 7% інформації передається за допомогою слів; 38% – звуковими засобами (включаючи тембр та

інтонацію голосу, силу звуку), 55% – жестів. У зв'язку з цим не можна не погодитися із словами Публіція: «Говоримо ми голосом, а розмовляємо всім тілом» [10].

Рефлексія попереднього заняття:

Мета: налаштуватися на продуктивну роботу та прослідкувати прогрес розвитку учасників**.**

- Що Вам найбільше сподобалося на занятті?
- Чи були якісь усвідомлення після заняття?
- З чим би хотіли поділитися з групою?

Притча «Іспит»

Настав час Майстру перевірити своїх учнів. Він покликав трьох з них, узяв білий аркуш паперу, крапнув на нього чорнило і запитав:

- Що ви бачите?

Перший відповів – «Чорна пляма», другий – «Клякса», третій – «Чорнило».

Розчарований Майстер мовчки пішов до своєї келії.

Пізніше учні запитали:

- Чому Ви засмутилися?

Майстер відповів:

- Ніхто з вас не побачив білого аркуша.

Що у вашому житті є «білим аркушем», а що «чорнилом», «кляксою» або «чорною плямою»?

У фокусі нашої уваги сьогодні мистецтво перетворення – негативного у позитивне, проблем у радість. Нам потрібний ресурс – упевненість у собі, віра в чудеса.

Обговорення:

- Про що вам ця притча?

Казка про Пухнастиків

(Автор: Клод Штайнер)

Казку можна прослухати за посиланням: https://www.youtube.com/watch?v=tjrHfNTQbvI; https://www.youtube.com/watch?v=qubu4eBB1E8

Давним-давно жили-були дві дуже щасливих людини. Звали їх Тім і Меггі. У них були діти, Джон і Люсі. Щоб зрозуміти, якими вони були щасливими, вам потрібно дізнатися, як в той час жили всі люди. Річ у тім, тоді при народженні кожній людині давали маленьку м'яку сумку для Пухнастиків. Кожен раз, коли він опускав в неї руку, він витягав назовні Теплого Пухнастика. Теплі Пухнастики подобалися всім, тому що людина, якій давали такого Пухнастика, відчувала теплоту і ніжність. Ті, кому не давали Пухнастиків, всихали і вмирали.

У ті часи було дуже легко отримати Теплого Пухнастика. Кожен, хто хотів його отримати, міг підійти до будь-якої людині і попросити. Тоді ця людина могла опустити руку у свою сумку і витягнути звідти Пухнастика величиною з долоню маленької дівчинки. Побачивши денне світло, маленький Пухнастик посміхався і перетворювався в великого, волохатого Теплого Пухнастик. Його треба було посадити па плече людині, і тоді він притискався до свого нового господаря, розчинявся в ньому, і тому відразу ставало добре. Всі люди у той час вільно просили один у одного Пухнастиків і самі давали їх кожному, хто попросить. Тому було зовсім не важко отримати стільки Пухнастиків, скільки захочеш, і всі були щасливі і відчували тепло і пухнастість цілодобово.

Тільки зла чаклунка була незадоволена, тому що всі відчували себе добре і ніхто не приходив до неї купувати мікстури, мазі і таблетки. Тоді вона придумала хитромудрий план. В один прекрасний ранок вона підповзла до Тіма, коли Меггі грала з донькою Люсі, і зашепотіла йому у

вухо: «Тім, подивися, скільки Пухнастиків Меггі віддає Люсі! Якщо вона буде продовжувати так і далі, у неї нічого не залишиться для тебе ».

Тім був вражений. Він повернувся до відьми і сказав: «Ти хочеш сказати, що, коли ми засунемо руку в сумку для Пухнастиків, їх може там не опинитися?».

І відьма відповіла: «Так, і коли ти віддаси всіх своїх Пухнастиків, у тебе більше не залишиться жодного!» Із цими словами вона полетіла геть на мітлі, радісно сміючись і злобно хихикаючи.

Тім прийняв її слова близько до серця і став переживати кожен раз, коли Меггі віддавала своїх Пухнастиків кому-небудь іншому. Він почав турбуватися і дратуватися, бо йому дуже подобалися Пухнастики Меггі і він не хотів їх позбутися. Він став думати, що не можна дозволити Меггі витратити всіх її Пухнастиків на дітей і на інших людей. Він став скаржитися кожен раз, коли Меггі давала свого Пухнастиків кому-небудь іншому, і, оскільки Меггі дуже любила його, вона перестала так часто давати своїх Пухнастиків іншим людям, щоб зберегти їх для Тіма.

Діти побачили це і подумали, що, напевно, неправильно діставати з сумки Пухнастиків щоразу, коли ти цього хочеш чи коли тебе просять. І вони теж стали дуже ощадливими. Вони стали уважно спостерігати за батьками, і кожного разу, коли ті ділилися своїми пухнастиків зі сторонньою людиною, діти заперечували. Вони турбувалися, коли їм здавалося, що вони вийняли з сумки занадто багато Пухнастиків. Незважаючи на те, що вони як і раніше знаходили Пухнастиків в сумці кожного разу, коли опускали туди руку, вони стали звертатися до сумки все рідше. Інші люди теж почали так робити, і скоро вони виявили недостачу Пухнастиків і стали відчувати себе все гірше і гірше. Вони почали всихати і скоро б померли від нестачі Теплих Пухнастиків. Все більше і більше людей стали приходити до відьми за таблетками, мікстурами і мазей дивлячись на те, що вони їм не допомагали.

Однак відьма не хотіла, щоб люди вмирали, - тоді вони не змогли б купувати у неї мікстури - і придумала нову хитрість. Вона стала роздавати сумки, дуже схожі на сумки для Пухнастиків, тільки сумки для Пухнастиків були теплі, а нові сумки - холодні. Усередині цих сумок жили Холодні Колючки. Вони не давали людям ні теплоти, ні пухнастості, а тільки холод і колючість. Однак вони рятували від всихання і від смерті. Тепер, коли хто-небудь просив: «Ти не міг дати мені Теплого Пухнастика?» - людина, яка боялася розтратити свій запас, відповідала: «Я не можу дати Теплого Пухнастика, але, може, ти хочеш Холодну Колючку?» Іноді траплялося і так, що двоє зустрічалися в надії обмінятися Теплими Пухнастиками, але в одного з них несподівано змінювався настрій, і вони розходилися, давши один одному замість цього, Холодні колючки. Люди перестали вмирати, але більшість із них були нещасливі, тому що були холодними і колючими.

Життя ставало все складніше: після приходу відьми Пухнастиків ставало все менше і менше, і від цього вони ставали все дорожче і дорожче. Люди стали готові на все, щоб отримати їх. Раніше, до приходу відьми, вони збиралися групами по три, чотири, п’ять чоловік і обмінювалися Пухнастиками, не замислюючись і не рахуючи. Тепер у людей увійшло у звичку об’єднуватися в пари і зберігати усі свої Пухнастиків для партнера. Людина, яка забувала і ненавмисно віддавала свого Пухнастика кому-небудь іншому, потім відчувала себе винуватою, тому що знала - партнеру це не сподобається. А тому, у кого не було партнера, доводилося купувати Пухнастиків за гроші і для цього багато працювати.

Деякі люди були з якихось причин «популярні» і отримували багато Теплих Пухнастиків, нічого не даючи замість. Частину цих Пухнастиків вони посилали «непопулярним» людям, які потребували їх, щоб вижити.

Так як Холодних Колючок було в достатньо і за них не треба було платити, хтось придумав покривати їх білим пухом і видавати за теплих Пухнастиків. Штучні Пухнастики ще більше ускладнили життя. Наприклад, коли дві людини зустрічалися й обмінювалися Штучними Пухнастиками, вони очікували, що після цього відчують себе добре, а замість цього - розходилися в поганому самопочутті. Вони були впевнені, що обмінювалися справжніми Теплими Пухнастиками, і тому не розуміли, що сталося. Вони не знали, що їхні холодні колючі почуття - результат обміну Хибними Пухнастиками.

Отже, люди стали дуже нещасні, а все через відьму, яка вселила їм, що в один прекрасний день, коли найменше будуть цього чекати, вони опустять руку в сумочку і не знайдуть Пухнастиків.

Минув час, і одного разу в цей нещасний край прийшла молода жінка з широкими стегнами, народжена під знаком Водолія. Вона ніколи не чула про злу чаклунку і нітрохи не боялася витратити своїх Теплих Пухнастиків. Вона роздавала їх усім підряд, навіть коли її про це не просили. Жителі назвали її Жінкою з Широкими Стегнами і засуджували за те, що вона навчила дітей не боятися витрачати свій запас Пухнастиків. Діти любили її, тому що поруч з нею було добре, і скоро вони теж стали роздавати своїх Пухнастиків не рахуючи.

Дорослі занепокоїлися і вирішили видати закон, який охороняв би дітей від витрати Теплих Пухнастиків. Тепер згідно із законом, щоб роздавати Теплих Пухнастиків, потрібно було мати ліцензію. Діти, незважаючи на закон, продовжували ділитися Пухнастиками, коли хотіли або коли їх хтось про це просив. Так як дітей було майже стільки ж, скільки дорослих, дорослим здалося простіше залишити дітей в спокої.

Важко сказати, чим скінчиться ця історія. Чи вдасться закону зупинити дитячу безтурботність? А може бути, дорослі повірять, що

Пушистіки не можуть закінчитися? Згадають вони ті часи, коли Теплих Пухнастиків було повно, тому що все давали і не рахуючи? [17]

Обговорення:

- Як ви думаєте, про що ця казка?
- Чому вона вас навчає?
- Ваші усвідомлення?

Пояснення психолога:

Теплі Пухнастики – це позитивні погладжування (підтримка), а колючі – негативні. Ми живемо у світі, де панує дефіцит приємних погладжувань, і ми даруємо людям негативні, коли не хочемо ділитися «справжнім» пухнастиком. Від своєчасних, потрібних або ні, від нашого прийняття або відмови від погладжувань залежить наш емоційний стан.

Вправа «Погладжування»

Мета: навчити учасників підтримувати один одного та самого себе.

Хід проведення:

1.Психолог пояснює: погладжування визначається як одиниця транзакції. Можна класифікувати погладжування наступним чином: вербальні або невербальні, позитивні чи негативні, умовні або безумовні.

Погладжування:

Вербальне (похвала) з використання слів, інтонації, темпу тощо.

Невербальне (емоції) міміка та жести.

Драбина прогладжувань:

1. Відсутність прогладжувань (ігнорування);
2. Негативний безумовний;
3. Негативний умовний;
4. Позитивний умовний;
5. Позитивний безумовний.

2. Ведучий пропонує учасникам поділитися по парам та надати один одному «погладжування»:

Вербальне, використовуючи слова. Наприклад: «Ти сьогодні маєш дуже гарний вигляд» тощо.

Невербальне, використовуючи невербальні сигнали. Наприклад: посмішка, обійми, погладити за руку.

Позитивні умовні «погладжування». Наприклад: «Мені дуже подобається твоє відповідальне відношення до роботи».

Позитивні безумовні «погладжування». Наприклад: «Ти така молодець» тощо.

Обговорення:

- Чому навчає вас ця вправа?
- Що корисного для вас було?
- Чи важко вам надавати погладжування іншим учасникам групи?
- Складнощі при виконанні вправи?

Проєктивна методика «Ресурс в мені»

Мета: допомогти клієнтові усвідоми, що ресурс є в кожному з нас, головне його навчитися правильно шукати.

Інструменти: аркуш паперу, олівці.

Хід проведення:

Клієнту пропонується намалювати те, що його надихає, дає сили йти та діяти далі (тобто ресурс). Може намалювати будь-що, що є для нього ресурсом.

Обговорення:

- Що тут намальовано?
- Що для тебе цей малюнок означає?
- Де він живе?
- Хто це, що це?
- Що ти зрозумів коли малював малюнок?
- Тощо.

Вправа-самодослідження «Ресурс в балансі »

Мета: дослідити та збалансувати життєву енергію учасників та знайти психологічні ресурси за балансною моделюю Н.Пезешкіана».

Інструменти: аркуш, ручка.

Хід проведення:

Учасникам пропонується поділитися на чотири команди, кожна з яких бере одну сферу (тіло, діяльність, контакти, фантазії) та обговорювати можливі психологічні ресурси по кожні із сфер. Після завершення кожна команда презентує свої ресурси, інші учасники можуть доповнювати.

Обговорення:

- Якими ресурсами ви вже користуєтесь?
- Якими могли б користуватися?
- Які хочете добавити собі у скриньку?
- Складнощі, які виникли при написанні?

Рефлексія:

- Як почуваєтеся зараз?
- Що нового дізналися під час заняття?
- Що було найбільш важливим для вас?
- Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?

Вправа- прощання «Послання від відомих людей»

Мета: завершити заняття з позитивним налаштуванням.

Інструменти: скринька з посланнями (Додаток 8).

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам обрати заздалегідь підготовлені цитати з скриньки та зачитати їх.

ЗАНЯТТЯ 5

Мета: навчити педагогів ефективним способам реагування на стресові ситуації. Пошук можливостей і варіантів вирішення негативних ситуацій. Вироблення альтернативних варіантів вирішення проблемної ситуації. Конкретне та конструктивне обговорення проблеми та способу її вирішення в атмосфері довіри і взаєморозуміння.

Час: 90 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/1U3WXSShhle0EuFFMfdhW8s4PORGghz9K/edit#slide=id.p1

Заняття 5 Вербалізація			
5.1	Вправа-привітання «Привітання з добрим побажанням учасника»	5 хв.	
5.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
5.3	Притча «Діамант»	10 хв.	
5.4	Техніка «Я-повідомлення»	20 хв.	
5.5	Театральна вправа «Як подолати емоційне вигорання» (з використанням транскультурного підходу)	20 хв.	аркуш паперу, ручки
	Перерва	**15 хв.**	
5.6	Медитативна вправа «Мудрець»	15 хв.	музика для медитацій
5.7	Вправа «Мої переваги та зони розвитку»	15 хв.	
5.7	Рефлексія	5 хв.	
5.9	Вправа-прощання «Послання відомих людей»	5 хв.	банк з цитатами (Додаток)
		90 хв.	

Недостатньо знати, необхідно також застосовувати.

А. Франс

Вправа-привітання «Привітання з добрим побажанням учасника»

Мета: налаштувати групу на спільну роботу.

Хід проведення:

Психолог пропонує одному з учасників підійти до будь-кого з групи, щоб привітатися та побажати успіху, щастя, здоров'я, чогось доброго. Той,

до кого підійшли, також обирає наступного учасника, щоб висловити своє побажання. Необхідно, щоб побажання висловили та отримали всі учасники тренінгу.

Рефлексія попереднього заняття

Мета: налаштуватися на продуктивну роботу та прослідкувати прогрес емоційному розвитку учасників**.**

- Що Вам найбільше сподобалося на занятті?
- Чи були якісь усвідомлення після попереднього заняття?
- З чим би хотіли поділитися з групою?

Притча «Діамант»

Один бізнесмен купив величезний діамант в Південній Африці, який був завбільшки з жовток курячого яйця. Людина засмутилась, тому що всередині каменю була виявлена тріщина. Ювелір, якому новий власник каменю показав цей діамант, приніс його майстру, в надії, що той порадить, як вчинити з цим каменем. Майстер захоплено похитав головою, і сказав:

- Цей камінь можна розколоти на дві частини, з яких вийде два чудових діаманта і кожен з них буде дорожче самого діаманту. Але проблема в тому, що необережний удар по каменю може розбити це прекрасне диво природи на жменю дрібних камінчиків. Діаманти з них будуть у багато разів дешевше цього каменю і практично нічого не коштуватимуть. Я не беруся так ризикувати і не буду робити цієї роботи.

Так само відгукувалися і інші ювеліри в багатьох країнах, де він бував з діловими поїздками.

Тоді йому порадили звернутися до старого ювеліра з Амстердама, у якого були золоті руки.

У ту ж годину бізнесмен прилетів до Амстердама і знайшов там старого ювеліра. Із цікавістю розглянувши камінь через монокль, той

почав попереджати про ризик. Перервавши ювеліра, бізнесмен сказав, що цю історію він уже чув і знає напам’ять. І ювелір погодився допомогти, назвавши ціну за роботу. Коли господар каменю погодився, мудрий ювелір звернувся до молодого підмайстра, який сидів далеко спиною до них і займався своєю роботою. Взявши камінь, хлопчина поклав його на долоню і один раз вдарив по каменю молоточком, розбивши його на дві частини і не озираючись, повернув ювелірові. Вражений господар діаманта запитав:

- Як давно він у вас працює?

- Всього третій день. Він не знає справжньої ціни цього каменю і тому його рука була твердою і не здригнулася.

Дивіться на всі труднощі в житті як на те, що легко вирішиться і не малюйте собі непереборних велетнів.

Обговорення:

•Про що вам говорить ця притча?

•Чому вона навчає?

Техніка «Я-повідомлення»

Мета: навчитися застосовувати комунікативну техніку «Я – повідомлення» при висловленні своїх бажань.

Коментар:

Існують дві форми звертання до іншої людини:

«Ти-повідомлення» і «Я-повідомлення».

У **«Ти-повідомленні»** використовуються слова: ти, тебе, тобі. «Ти повідомлення» порушує комунікацію, оскільки викликає у людини почуття образи, роздратованості, обурення, протесту (наприклад, «Ти завжди запізнюєшся!» (звинувачення); «Що за вигляд? На кого ти схожий?!» (критика й засудження); «Вимкни цю жахливу музику!» (заборона й осуд)). Погодьтесь, навряд чи такі фрази викликатимуть позитивні емоції, розуміння і бажання ефективно взаємодіяти. Захисна реакція на них – образа, зухвалість, нападки у відповідь.

У **«Я-повідомленні»** використовуються слова: я, у мене, мені. Мета «Я повідомлення» – не примусити когось щось зробити, а висловити свої почуття, думки і потреби. Це більш ефективний спосіб комунікації, оскільки він допомагає не лише почути і зрозуміти один одного, а й змінити поведінку співрозмовника, зберігши при цьому гарні стосунки (наприклад, «Я дуже засмучуюсь, коли не приходять вчасно», «Мені дуже неприємно, коли мають неохайний вигляд», «Синку, в мене дуже болить голова, вимкни, будь ласка, музику»).

Формуємо «Я-повідомлення»

Вас переповнює почуття? Тоді назвіть його спочатку самому собі. Потім розкажіть про нього іншому. Говоріть від першої особи про себе, свої переживання, а не про іншу людину та її поведінку.

Повна форма «Я-повідомлення» (чотирикрокова модель):

Дія	Опис	Приклад
1	Почуття	Мене дратує…
2	Факт	Коли спізнюються…
3	Бажання	Я хочу зустрічатися вчасно…
4	Наслідки	…і тоді ми будемо більше часу проводити разом і наші стосунки стануть теплішими.

Коротка форма «Я-повідомлення» (двокрокова модель):

Дія	Опис	Приклад
1	Почуття	Мені приємно…
2	Факт	Коли ти приходиш вчасно.

Переваги «Я-повідомлень»:

Розвиваємо емоційний інтелект;

Ми висловлюємо свої почуття, а не пригнічуємо їх;

Своєю відкритістю у вираженні почуттів ми викликаємо довіру співрозмовника;

Вони дозволяють нам зняти маску «вихователя» і наближають один до одного;

Дають право нашому співрозмовнику самостійно прийняти рішення.

Головною помилкою при засвоєнні техніки «Я-повідомлення» є те, що інколи, почавши з «Я-повідомлення», ми закінчуємо «Ти-повідомленням» (наприклад, «Мене дратує, що ти не прибираєш у своїй кімнаті!» (правильно: «Мене дратує безлад у кімнаті»), «Мене обурює твоє запізнення!» (правильно: «Мене дратує, коли інші спізнюються»). Цієї помилки можна уникнути, використовуючи узагальнювальні слова, безособові речення, неозначені займенники.

Почніть застосовувати у спілкуванні «Я-повідомлення», говоріть про свої почуття, і ви побачите, як зміниться світ!

Хід проведення:

Учасники діляться на пари, та по черзі пробують висловити «Я-повідомлення». Кожна пара може проговорити по 5-6 висловлювань.

Обговорення:

- Чи легко вам вдалася дана вправа?
- Що було виконати важко?
- Чи можете Ви її використовувати у своєму житті з іншими людьми?

Театральна вправа «Як подолати емоційне вигорання» (з використанням транскультурного підходу)

Мета: пошук шляхів попередження емоційного вигорання.

Інструменти: аркуш паперу, ручки.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам поділитися на команди фахівців (лікар, психолог, вчитель, юрист тощо) та має залишитися один учасник, який буде грати роль Втомленого. Далі учасники обговорюють шляхи запобігання емоційного вигорання та записують їх. Втомлений сідає на стільчик у центрі кола, інші по черзі підходять і надають йому поради, як попередити емоційне вигорання, Втомлений уважно слухає та записує ті поради, які найбільше будуть корисні для нього. Після того як усі фахівці

зачитали свої поради, Втомлений говорить що він буде виконувати з усіх порад.

Обговорення:

- Які б ви створили поради для себе?
- Чому вас навчає ця вправа?

Медитативна вправа «Мудрець»

Мета: посилити розуміння своїх бажань і досягнень.

Інструменти: музика для релаксації.

Хід проведення:

Звучить тиха релаксаційна музика.

Психолог вимовляє повільно:

Сядьте зручніше, заплющіть очі. Уявіть собі галявину. Вдивіться в старий дуб на краю галявини. Під ним сидить мудрий старець, який відповість на будь-яке ваше питання. Підійдіть до нього, спитайте, що побажаєте, та вислухайте відповідь. До дуба прибитий календар, подивіться яка на ньому дата. запам'ятайте її. І ще раз озирніться довкола, помилуйтеся природою..... Повертайтесь.

Розплющіть очі і поділіться з групою своїми фантазіями.

Обговорення:

- Чому вас навчає ця вправа?
- Які усвідомлення виникли?

Вправа «Мої переваги та зони розвитку»

Усі люди мають переваги і недоліки.
Набагато більше гідності є в тому,
аби уміти подолати недоліки,
ніж у тому, щоб не мати їх.
П. Буаст

Мета: формування адекватного ставлення до власних переваг і недоліків, толерантності стосовно інших людей.

Хід проведення:

1. Розглянемо «образ самого себе». Запропонуйте учасникам скласти два списки:«Мої достоїнства, переваги» у лівій колонці; «Зони розвитку, недоліки, погані звички» – у правій.

Мої переваги	Мої зони розвитку

Після виконання вправи, учасники рахують по кількості – преваги і недоліки. Ведучий пропонує урівноважити списки, дописавши якості, яких менше.

Обговорення:

- Що було легше/важче визначити: переваги чи недоліки?
- Який список довший за інший?
- Що робити з негативними якостями? Як до них ставитися?

Коментар. Обидва списки – цінні джерела самопізнання. Якщо кількість недоліків значно перевищує кількість переваг, це свідчить про недооцінку власних здібностей. Якщо список переваг вийшов довшим, можливо, людина себе переоцінює.

Важливо усвідомлювати свої переваги і недоліки. Розуміння сильних сторін додає впевненості, почуття самоповаги. Самоповага – це здатність цінувати свої позитивні якості, приймати негативні сторони, при цьому думати про себе переважно позитивно. Якщо ви собі подобаєтесь, тоді подобаєтесь й іншим; поважаєте себе, тоді і вас поважатимуть; зневажаєте себе, тоді, не виключено, що й інші почнуть вас зневажати [10].

Рефлексія:

- Як почуваєтеся зараз?
- Що нового дізналися під час заняття?
- Що було найбільш важливим для вас?
- Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?

Вправа- прощання «Послання від відомих людей»

Мета: завершити заняття з позитивним налаштуванням.

Інструменти: скринька з посланнями (Додаток 8).

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам обрати заздалегідь підготовлені цитати з скриньки та зачитати їх.

ЗАНЯТТЯ 6

Мета: Формування загального уявлення про майбутнє. Пошук нових смислів і нових цілей. Розвиток нових ідентичностей. Вихід за межі існуючої ситуації в нові мікро- і макроцілі, побудова контрконцепцій; гармонізація життя по 4-х сферах, здібностях. Учасники підкріплюють свою впевненість, визначають певні кроки, дії, альтернативні життєві можливості. Робота над майбутнім. Посилити реалізацію мети.

Час: 150 хв.

Презентація до заняття за посиланням:

https://docs.google.com/presentation/d/1vzF6Fmrz9Lh6t-WzghtPsH4p0RyoYzOG/edit#slide=id.p1

ЗАНЯТТЯ 6 САМОДОПОМОГА			
6.1	Вправа-привітання «Послання»	5 хв.	кольорові листочки, ручки, скринька
6.2	Рефлексія попереднього заняття	5 хв.	
6.3	Вправа «Ліцензія на щастя»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.4	Притча про орла	5 хв.	
6.5	Вправа «Цінності»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.6	Вправа «Переконання про світ»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.7	Вправа «Тік – Так»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.8	Вправа «Успіх або програш»	10 хв.	
	Перерва	**15 хв.**	
6.9	Вправа «Моя мрія»	15 хв.	чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби, фломастери.
6.10	Вправа «Цілі по балансній моделі»	15 хв	
6.11	Проективна вправа «Я через десять років»	10 хв.	чисті аркуші, олівці, фломастери, фарби
6.12	Вправа «Лист від людини, яка успішно попередила вигорання»	10 хв.	аркуш паперу, ручки
6.13	Вправа «Скринька допомоги»	15 хв.	скринька
6.14	Рефлексія	5 хв	
6.15	Вправа-прощання «Послання»	5 хв.	скринька з посланнями від учасників
		150 хв.	

Здоровий не той,
в кого немає проблем, а той,
хто вміє з ними справлятися»
(Пезешкіан Н.).

Вправа- привітання «Послання»

Мета: налаштувати учасників на продуктивну та позитивну роботу.

Інструменти: кольорові листочки, ручки, скринька.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам на кольорових аркушах написати щось приємне (те, щоб вони хоті почути від інших). Покласти своє послання у скриньку.

Рефлексія попереднього заняття

Мета: налаштуватися на продуктивну роботу та прослідкувати прогрес емоційному розвитку учасників

- Що вам найбільше сподобалося на занятті?
- Чи були якісь усвідомлення після заняття?
- Із чим би хотіли поділитися з групою?

Вправа «Ліцензія на щастя»

Мета: активізувати внутрішні ресурси учасників.

Хід проведення:

Психолог розповідає притчу:

«Усе у твоїх руках»

Мудрець передавав своєму учню всі таємниці буття. Це тривало багато років. Одного разу учень вирішив перевірити мудреця, наскільки той мудрий.

Тоді учень підійшов до вчителя зі стиснутими долонями, в яких був живий метелик, і запитав: «У мене в руках живе чи мертве?». Учень вирішив, що якщо мудрець скаже, що живе, він стисне у долоні, й метелик помре. Якщо скаже, що мертве, - він розкриє долоні, й метелик полетить.

Відповідь мудреця була такою: «Усе у твоїх руках».

Отже, лише від Вас залежить, чи буде Ваша взаємодія з іншими живою, яскравою, плідною, чи навпаки.

Потім психолог звертається до учасників із пропозицією написати на виданих їм аркушах паперу те, що вони мають право робити, щоб почувати себе щасливими, що при цьому можуть відчувати, про що думати, як поводитися. Спочатку психолог пропонує написати ім'я учасника, дату, а потім виконувати роботу.

Після завершення роботи психолог просить учасників перевернути аркуші, на яких Вони писали. Там (заздалегіть) уже зроблений напис: «Ліцензія на щастя».

Отже, кожен учасник одержує власну ліцензію на щастя[10].

Обговорення:

●Чому навчає вас ця притча та загалом вправа?

Притча про орла

Синфермера високо в горах знайшов орлине гніздо, у якому було тільки одне яйце. Він обережно дістав його з гнізда і приніс на ферму, поклавши до курячих яєць. Згодом вилупилося пташеня і вирішило, що квочка є його мамою, а сам він – курча. Так орлятко підростало і поводилося як усі курчата: клювало хробачків і комах, кудкудахкало і зовсім не робило спроб злетіти над землею.

Одного дня до господаря завітав натураліст, який хотів дізнатися, як орел, цар птахів, може жити в сараї разом з курчатами.

– Він їв з курчатами, він вважає себе курчам і ніколи не навчиться літати, – пояснив господар.

– Тим не менш, – наполягав натураліст, – у нього серце орла, і він може навчитися літати.

Обережно взявши орлятко на руки, він сказав йому: «Ти створений для неба, а не для землі. Розправ свої крила і лети». Орленя було

збентежене. Подивившись на курчат, які клюють корм, стрибнуло униз, щоб знову приєднатися до них.

Наступного дня натураліст знову узяв орла і піднявся з ним на дах будинку.

– Ти орел, – знову переконував його. Розправ крила і лети.

Проте орля було налякане новим світом, який розкривався перед ним, тому знову стрибнуло униз до курчат. Ранком третього дня натураліст приніс орла на високу гору. Став обличчям до сонця, підняв царя птахів високо над собою і, підбадьорюючи його, сказав: «Ти орел. Ти створений для неба. Розправ свої крила і лети». Орел подивився навколо. І раптом сталося те, чого так довго чекав натураліст: орел повільно розправив крила і нарешті радісно злетів під хмари. Можливо, орел ще й досі з сумом згадує курчат і навіть іноді їх відвідує. Вочевидь, що він ніколи не повернеться до колишнього життя. Він був орлом, хоча його утримували і виховували як курчат.

Про що ця притча?

Якщо не усвідомлюємо власних можливостей, нагадуємо орла, який вважав себе курчам. Так можна і все життя прожити, не відчувши почуття польоту. Проаналізувавши свої настанови й обмеження, ви побачите, що більшість бар'єрів до внутрішньої свободи знаходяться у голові, і дізнаєтеся, як змінити ситуацію на краще.

Вправа «Цінності»

Цінності – це те, що не має ціни.

Мета: визначити пріоритетні життєві цінності учасників та ресурси в реалізації цінностей.

Інструменти: аркуш паперу, ручки.

Хід проведення:

І. Для налаштування на тему можна почати з руханки «У житті я ціную…». Учасники сідають на стільці у коло. Стільців є на один менше,

ніж учасників. Ведучий починає вправу словами «Поміняйтесь місцями ті, хто цінує дружбу». Ті, для кого дружба є цінністю, швидко міняються місцями. Той, хто не встигає зайняти вільне місце, стає ведучим.

Коментар. Сприйняття світу залежить від переконань, вірувань, внутрішніх настанов, стереотипів і цінностей (наприклад, «займатися у житті тим, що подобається»; «бути вільним», «жити для власного задоволення»; «пересидіти бурю в тихому місці» тощо).

Картина світу формується з набуттям життєвого досвіду. Спочатку ми отримуємо штампи – досвід батьків, вбираємо їхні стереотипи мислення, емоційні реакції і вибудовуємо уявлення про дорослий світ. Згодом на картину світу впливають учителі, друзі, співробітники, кохані тощо. Цінності відносно стабільні і стійкі, проте не є сталими, вони можуть змінюватися протягом життя, їх можна коригувати за бажанням. Минуле не можемо змінити, але можемо вплинути на майбутнє. Саме цінності є орієнтиром. Людина почувається успішною і щасливою тоді, коли крок за кроком рухається до чогось, що має для неї цінність.

ІІ. Що найголовніше для вас у житті? Як про це дізнатися? Найпростіший спосіб – це спочатку подумати про те, що є найбільш важливим у житті. Потім запропонувати учасникам письмово перерахувати власні цінності або вибрати із запропонованого переліку.

Інструкція учасникам. Виберіть з переліку десять найбільш значущих для вас цінностей або допишіть інші. Якщо у процесі роботи ви змініте свою думку або захочете дописати інші цінності, тоді можете виправити відповіді. Кінцевий результат відображатиме вашу реальну позицію. Тепер виберіть три найважливіші для вас цінності. Виберіть одну цінність, найголовнішу.

Орієнтовний перелік цінностей:

1. Гарне здоров’я та високий рівень життєвої енергії.

2. Свобода від страхів, невпевненості, минулого негативного досвіду.

3. Розваги.

4. Гармонійні стосунки з оточенням.

5. Кар'єра.

6. Віра.

7. Заняття улюбленою справою, хобі.

8. Рух до мрії, поставлених цілей.

9. Інтерес до життя, відкритість до нового.

10. Бажання вчитися та самовдосконалюватися.

11. Цікава робота.

12. Матеріальний добробут.

13. Власна справа.

14. Любов.

15. Комфорт.

16. Суспільне визнання, повага.

17. Щаслива родина.

18. Почуття щастя, гармонії, задоволення життям.

19. Дружба.

20. Відпочинок.

Інше _____

Обговорення.

Як відбувався процес вибору цінностей (10, 3, 1)?

Легко/важко було робити вибір?

Яку одну цінність вибрали? (Учасники відповідають за бажанням і аргументують думку).

Як емоційна компетентність може допомогти у реалізації життєвих цінностей? За яких умов цінності можуть змінитися? [10]

Вправа «Переконання про світ»

Прозрієш лише тоді, коли заглянеш в своє серце.

Той, хто озирається навколо – спить.

Той, хто заглядає вглиб себе – пробуджується.

К. Юнг

Мета: дослідження впливу переконань, внутрішніх настанов, цінностей на емоційні реакції та життя загалом.

Хід проведення:

Учасникам пропонується продовжити речення, яке відображає їхнє бачення світу, характерні для них переконання: «Я переконаний у тому, що…». Ведучий записує думки у таблицю. Можна активізувати процес мислення учасників, запропонувавши їм найбільш розповсюджені переконання про світ. Наприклад:

Сам про себе не потурбуєшся – ніхто про тебе не потурбується.

Безкоштовний сир буває тільки в мишоловці.

Потрібно завжди уміти тримати себе в руках.

Нікому не можна довіряти.

Людську натуру не зміниш.

Життя – це випробовування.

Потім разом з учасниками досліджується вплив переконань на життя, результати записуються в таблицю. Наприклад:

Переконання про світ	**Вплив на життя**	
	Позитивний (У чому воно допомагає?)	**Негативний (Які створює перешкоди, обмеження?)**
Тепер такі часи, що кожен – сам за себе	Розраховувати на власні сили	Погіршення стосунків з оточенням
Людську натуру не зміниш	Поведінка людини передбачувана, стереотипна	Блокування особистісного розвитку

Обговорення:

- Як формується картина світу людини (сукупність переконань)?
- Як вливають переконання про світ на стосунки, здоров'я, досягнення, життя загалом?
- За яких умов змінюється картина світу людини?

Коментар. Людина не в змозі повністю контролювати процес сприйняття реальності. Ми бачимо світ не таким, яким він є насправді, а таким, яким він нам здається через призму переконань, вірувань, цінностей, внутрішніх настанов. А вони впливають на мислення, поведінку, спосібжиття; визначають, що, як і чому ви робите або не робите.

Схильність до узагальнень є особливістю людського сприйняття, що може стати причиною помилкових суджень і бути джерелом проблем та труднощів. Узагальнення розростається до космічного масштабу, якщо болісний досвід однієї ситуації переноситься на все життя. Наприклад, «Я їй (йому) не подобаюся» може виглядати так: «Я не здатний комусь подобатися». Як результат, одне неприємне переживання стаєживильним середовищем для комплексів неповноцінності, упередженого ставлення до життя.

Краще негативні події сприймати як окремий епізод, ніж розглядати їх як показник значущості («я ні на що нездатний»), цінності життя («життя огидне») і всіх неприємних ситуацій («ось так завжди буває»). Здійснюючи помилки, від яких ніхто не застрахований, можна собі сказати: «Я помилився, потерпів невдачу». Визнаючи конкретний промах, надаєте собі можливість своєчасно щось виправити. Якщо ж не отримуєте бажаного результату, робіть щось інакше, експериментуйте, шукайте шляхи вирішення.

Позитивні та негативні думки діють ніби магніт, притягуючи до їх господаря відповідно позитивні чи негативні події. «Подібне притягує

подібне» – цю психологічну закономірність відкрили ще стародавні мудреці.

Важко відмовитися від звичних уявлень про світ і впустити в своє життя щось нове, невідоме. Подумайте, з якими переконаннями прийшов час попрощатися, а які – взяти із собою у життя. Уявлення про світ, про себе мають велике значення для формування емоційної компетентності.

Вправа «Тік – Так» (П. Леккі)

Слона прив'язали до бамбукового дерева на три дні. Він виривався, але безуспішно. Потім його прив'язали до маленького стовпця. Він навіть не намагався звільнитися. У нього зафіксувалася негативна думка, сформувався синдром безпорадності «Я нічого не зможу».

Фіксовані негативні думки обмежують можливості людини, отруюють свідомість, заважають жити, досягати бажаного. Деколи самонавіювання наносить шкоду: «Я людина — нетворча, не дуже розумна тощо». Якщо віримо, що нам щось недоступно – воно стає недоступним. Думки типу «Я не складу іспит, тому що я не дуже розумний» знижують самооцінку, віру в себе, паралізують розум і дії. Насправді, людина має більший потенціал, ніж думає. Важливо навчитися розрізняти думки, які обмежують і замінювати їх такими, які додають упевненості, віри у себе і свої сили.

У колонці «Тік» записуємо обмежуючі думки, потім переформульовуємо їх в позитивні, ресурсні та записуємо в колонку «Так». Приклади наведені в таблиці.

Категорії	**Тік** **Думки, які обмежують**	**Так** **Ресурсні думки**
Переконання про Світ	Життя – це випробовування.	Життя – це гра.
	Вони (Світ, Доля, Інші) винні в моїх негараздах.	Я несу відповідальність за своє життя.
	Будь-які зміни заважають і напружують.	Я можу бути спокійним у більшості ситуацій.
	Краще стабільність і спокій.	Нове є цікавим, додає сил.
Ставлення до себе	Усе одно нічого не вийде, навіщо ж намагатися.	Я цього ніколи не робив, але спробувати можна.
	Якщо я це зроблю, усі будуть сміятися наді мною.	Я також вмію посміятися над собою.
	Якщо хто-небудь дізнається, який я насправді, я втрачу все, що у мене зараз є.	Я можу собі дозволити «бути собою» – щирим і безпосереднім.

Вправа «Успіх або програш»

Ніколи не втрачайте віру в себе!

Навіть тоді, коли у вас уже не вірить ніхто!

Мета: усвідомлення власних стратегій досягнення успіху та ставлення до ризику, оптимістичне ставлення до нових подій та змін.

Хід проведення:

Ця вправа виконується кожним учасником окремо, водночас, усі можуть спостерігати за тим, що відбувається, та аналізувати побачене. Ведучий пропонує першому учаснику обрати в приміщенні місце (на підлозі) і поставити туди будь-який предмет, який символізуватиме одну з ваших цілей. Потім відводить учасника у протилежний кінець кімнати, зав'язує хустинкою очі та пропонує дістатися до «цілі». Ви будете переможцем, якщо зупинитесь біля цілі (близько 5 см). Якщо дозволяє час, можна надати кожному учаснику по дві спроби.

Обговорення:

- Як себе почували під час виконання вправи?
- Що допомогало/перешкоджало вам досягти бажаного?
- Яку б стратегію досягнення бажаного обрали, якщо б мали ще одну спробу?

Коментар. Ця вправа дає можливість проаналізувати характерні стратегії досягнення та визначити стереотипи поведінки у житті, а саме: чому надаєте перевагу – бажанню перемогти чи необхідності бути обережним і поміркованим, намагаючись уникати ризикованих дій і можливих помилок. Якщо людина зупиняється на досить великій відстані від мети – ймовірно, що вона надає перевагу уникненню невдачі, побоюється зробити помилку. Та людина, яка програє, рухаючись вперед, зорієнтована на успіх, часто йде на ризик, сподіваючись виграти. Головним для неї є виграш, а задля цього можна і ризикнути.

Вправа «Моя мрія»

Мета: усвідомлення мотивувального впливу цілей.

Інструменти: чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби, фломастери.

Хід проведення:

Попросіть учасників виразити свою мрію мовою малюнку. Потім учасники за бажанням розповідають про свій малюнок.

Обговорення:

- Що відбудеться, коли мрія здійсниться? Які емоції переживатимете?
- Що можете зробити сьогодні, щоб мрія здійснилася?

Вправа «Цілі по балансній моделі»

Мета: навчитися визначати цілі та мету за балансною моделлю Н. Пезешкіана та збалансовувати їх.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам записати свої цілі по балансній моделі

Сфера-Тіло	Сфера - Діяльність	Сфера – контакти	Сфера – фантазії
Наприклад: почати вести здоровий спосіб життя, робити зарядку.	Наприклад: піти та курси іноземних мов.	Наприклад: більше ходити на прогулянки з друзями.	Наприклад: поїхати у подорож до Карпат.

Обговорення:

- Що вам треба зробити, щоб ці цілі здійснилися?

Проективна вправа «Я через десять років»

Мета: навчитися бачити свої цілі та ресурс у майбутньому.

Інструменти: чисті аркуші, олівці, фломастери, фарби.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам намалювати метафоричний малюнок себе через десять років.

Обговорення:

•Що вам треба робити зараз, щоб Ваш малюнок здійснився?

Вправа «Лист від людини, яка успішно попередила вигорання»

Мета: побачити перспективи особистісного розвитку та формування самоцінності та стресостійкості.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам написати лист від успішної людини, хто бажає може його зачитати.

План листа:

1. Привітання;
2. Складнощі, які були на шляху у цієї людини;
3. Як подолала ці складнощі?
4. Як себе побуває після того.

Обговорення:

•До яких дій Вас налаштовує цей лист?

•Які усвідомлення після написання?

Вправа «Скринька допомоги»

Мета: формувати усвідомлення, що все залежить від самих учасників.

Хід проведення: Учасникам пропонується заглянути у скриньку, так щоб інші учасники не побачили що там та передавати її далі по колу.

Обговорення:

•Що Ви побачили у скринці?

•Про що це Вам?

«ВИ - ЦЕ ГОЛОВНИЙ СКАРБ СВОГО ЖИТТЯ»

Якщо ти шукаєш людину,
яка б могла тобі протягнути руку допомоги,
згадай, що в тебе є дві руки
(Носрат Пезешкіан)

Рефлексія:

- Чи відкрили для себе щось нове?
- Що було корисного?
- Що сподобалося?
- Які Ви побачили для себе нові можливості?
- Чи здійснилися Ваші очікування стосовно програми?

Вправа- прощання «Послання»

Мета: завершити заняття з позитивним налаштуванням.

Інструменти: скринька з посланнями.

Хід проведення:

Психолог пропонує учасникам з скриньки взяти послання від інших учасників та зачитати його.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Cohen S. Perceived Stress in a Probability Sample of the United States / S. Cohen, G. Williamson // The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology. – 1988. – P. 31–67.

2. Lasarus R., Folkman S. Stress, appraisal and copying. New York: Springer Publishing Company. 1984. 445 p.

3. Peseschkian N. Oriental Stories as Techniques in Positive Psychotherapy / N. Peseschkian. – UK : Author House, 2016. – 202 p.

4. Peseschkian N. Positive Psychotherapy of Everyday Life / N. Peseschkian. – UK : Author House, 2016. – 326 p

5. Peseschkian N. Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie WIPPF / N. Peseschkian, H. Deidenbach. – Berlin Heidelberg : Springer Verlag, 1988. – 100 p.

6. Діагностика професійного “вигорання” (к. Маслач, с. Джексон в адаптації н. Е. Водоп’янової) [Електронний ресурс] // Всеосвіта. – Режим доступу: https://vseosvita.ua/library/diagnostika-profesijnogo-vigoranna-k-maslac-s-dzekson-v-adaptacii-n-e-vodopanovoi-460627.html.

7. Карікаш В.І. Основи психологічного консультування в позитум-підході / В.І. Карікаш, Н.А. Босовська, Ю.Є. Кравченко, С.А. Кириченко. – Черкаси, 2009.

8. Карікаш В.І., Босовська Н.А., Кравченко Ю.Є., Кириченко О.О. / Основи Позитивної психотерапії, Первинне інтерв’ю. / В.І.Карікаш, Н.А. Босовська, Ю.Є. Кравченко, О.О. Кириченко / Методичний посібник Модуль 2. Черкаси -2013 с.64

9. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. К 75 Психологія здоров’я людини / За ред. І. Я. Коцана.– Луцьк: РВВ —Вежа‖ Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011.– 430 с.

10. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник / автор І. М. Матійків – К.:Педагогічна думка, 2012. – 112 с.

11. Позитивна психотерапія [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org

12. Позитивна психотерапія Н. Пезешкіана в Україні, про метод [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://positum.org.ua/pozitivna-psixoterapiya-pro-metod/S

13. Притчі [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://credo.pro/category/spiritual-fitness/proverbs

14. Професійне вигорання - явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11 [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: https://cutt.ly/LtcTJsw

15. Сургунд Н.А. Проблема психологічного забезпечення психічного здоров'я працівника соціальної сфери / Н.А. Сургунд // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю / м. Хмельницький – 2012 р. С. 208-210.

16. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / Зінаїда Хоменко. – К. : Редакція загальнопед. газет, 2012. – 128 с.

17. Штайнер К. Сценарії життя людей. Фабула, 2021. 448 с.

Додаток 1


Порівняльний аналіз
Позитивна психотерапія
Позитивна психологія
Засновники
Носрат Пезешкіан
Мартін Селігман
Заснована в 1968 році
З'явилася як науковий підхід в кінці 1990-х
Термін
Походить від лат. POSITUM – фактичне, дане, наявне
Походить від слова «позитивний»
Позитивна психотерапія Н. Пезешкіан - це ресурсно-орієнтована і крос-культурна форма психодинамічної психотерапії європейських традицій, інтегруюча прогресивні гуманістичні і когнітивно-поведінкові ідеї.
Позитивна психологія - це перш за все програма емпіричної психології, ініційована М.Селігманом, динамічна, бурхливо-розвиваюча дисципліна, в якій борються (і, одночасно доповнюють один одного) дві традиції: науково-психологічна когнітивно-поведінкова (за методом дослідження) і гуманістично- психологічна (за змістом досліджуваного).
Спрямована/ вивчає
Позитивна психотерапія Н. Пезешкіана спрямована на активізацію первинних і вторинних актуальних здібностей людини. При цьому конфліктна природа особистості не ігнорується, а конфлікти (актуальні, базові), макро- і мікротравми розглядаються як потенціал розвитку людини.
Позитивна психологія М. Селигмана вивчає виключно позитивні речі:
• суб'єктивне відчуття щастя (позитивні емоції - насолода, задоволення життям, відчуття близькості, конструктивні думки про себе і своє майбутнє);
• вищі індивідуально-психологічні людські якості (мудрість, любов, духовність тощо);
• позитивні соціальні інститути
Принципи
1.Надії
2.Баланса
3.Самодопомоги
1.Позитивних емоцій
3.Позитивних установок
2.Індивідуальних позитивних рис характеру
Визнана
Як самостійний метод сучасної наукової психотерапії Європейською Асоціацією Психотерапії (1996 р.) і Всесвітньою Радою Психотерапії (2008 р.). Н. Пезешкіан нагороджений Головною Медичною Премією Німеччини Річард-Мартін-Прайс в області гарантій якості (1997 р.), був номінований на Нобелівську премію в медицині і фізіології (2009 р.).
Американською психологічною асоціацією.

Додаток 2


Схожість
Позитивна психотерапія
Позитивна психологія
Позитивну психотерапію і позитивну психологію як молоді наукові напрямки об'єднує зміна парадигми традиційної психології та психотерапії - перехід від концепції хвороби до концепції здоров'я.
Важливим об'єктом дослідження в позитивної психотерапії та позитивної психології є потенціал людини: базові і актуальні здібності (Н. Пезешкіан), гідності і чесноти особистості (М. Селігман)
Представники обох напрямів проводять психофізіологічні дослідження взаємозв'язку активностей правої і лівої півкуль мозку.
Значне місце у позитивній психотерапії та позитивній психології відводиться вивченню соціальних інститутів. Н. Пезешкиан відзначив, що «психотерапія до недавнього часу займалася індивідом і посиленням його Я-функції, тоді як якісні характеристики відносин у партнерстві, у сім'ї та у відносинах з безпосередньо значимим соціальним оточенням взагалі не розглядалися». Позитивная психотерапия Н. Пезешкиана розглядає етапи взаємодії та форми партнерських відносин, аналізує моделі приєднання: Я, Ты, Ми, Пра-Мы.
В позитивній психології і в позитивній психотерапії пошук сенсу, віри, духовності розглядається як важливі аспекти життя особистості та умови її психологічного благополуччя.

Додаток 3

Притча «Істина – в серці»

Згідно зі східною легендою, боги вирішили створити Всесвіт. Вони створили зірки, сонце, місяць, моря, гори, квіти, хмари, згодом людину і наостанок – Істину.

Задумалися боги над тим, куди сховати Істину, щоб людина не змогла її знайти.

«Давайте розмістимо на найвищій гірській вершині», − сказав один.

«Давайте сховаємо її на найдальшій зірці», − сказав другий.

«Давайте покладемо її на дно глибокої і темної безодні».

«Давайте розмістимо її на зворотному боці місяця».

Нарешті наймудріший і найстаріший Бог сказав: «Ми сховаємо істину в серці людини. Вона буде шукати її у Всесвіті, не знаючи, що носить її постійно в собі».

Про що ця притча?

Істина знаходиться усередині нас самих. Стародавні араби вважали, кожна людина – це великий правитель, у розпорядженні якого є три мудрих візира з іменами – Розум, Почуття і Тіло. Коли великому правителю необхідно ухвалити рішення, він уважно і з повагою вислуховує трьох власних візирів. Іноді він погоджується з одним із них: Розумом, Тілом чи Почуттями, а деколи вислухає всіх – і зробить по-своєму.

Притча «Непросте завдання»

Бог виліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

− Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину.

− Зліпи мені щастя, – попросила вона.

Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився.

Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє майбутнє за власним вибором, стосунки з оточуючими, щасливе життя. «Хочеш бути щасливим, будь!» – сказав К. Прутков. Наскільки буде життя щасливим, стосунки гармонійними, досягнення відчутними залежить, передусім, від самої людини. У фокусі нашої уваги сьогодні та протягом зустрічей таке: як управляти своїми емоціями так, щоб почуватися щасливою і здоровою людиною, досягнути в житті бажаного.

Притча «Іспит»

Настав час Майстру перевірити своїх учнів. Він покликав трьох з них, узяв білий аркуш

паперу, крапнув на нього чорнило і запитав:

• Що ви бачите?

Перший відповів – «Чорна пляма», другий – «Клякса», третій – «Чорнило».

Розчарований Майстр мовчки пішов до своєї келії.

Пізніше учні запитали:

• Чому Ви засмутилися?

Майстер відповів:

• Ніхто з вас не побачив білого аркуша.

Що у вашому житті є«білим аркушем», а що «чорнилом», «кляксою» або «чорною плямою»?

Історія про двох друзів

Одного разу друзі посперечалися, і один з них дав ляпаса іншому. Останній, відчуваючи біль, написав на піску: «Сьогодні мій найкращий друг дав мені ляпаса». Вони пішли далі, дорогою побачили оазис і вирішили поплавати. Той, який отримав ляпаса, почав тонути, і друг його врятував. Прийшовши до тями, він написав на камені: «Сьогодні мій найкращий друг врятував мені життя». Тоді рятівник запитав: «Коли я тебе образив, ти написав на піску, а тепер пишеш на камені. Чому?». Друг відповів:

– Коли хтось нас ображає, краще написати це на піску, щоб вітри могли це стерти. Коли хтось чинить добре, краще вигравіювати це на камені, щоб ніякий вітер не зміг це стерти.

Навчіться писати образи на піску і гравіювати радощі на камені.

У нашому організмі є термостат – своєрідний «автопілот», який підтримує температуру тіла на постійному рівні – 36,6°С, незалежно від того, мороз чи спека. Так само кожен з нас має своєрідний психологічний термостат, який дозволяє зберігає емоційну атмосферу усередині, незважаючи на зміни емоційної погоди навколо. Не всі знають про його існування, тому і не користуються. А це можливо! Сьогодні вчимося управляти емоціями: змінювати їхню інтенсивність, викликати бажані, вербалізувати, відновлювати емоційну рівновагу, чинити опір негайним бажанням виплеснути емоції тощо.

Притча про істину

Давним-давно жив на світі юнак, який шукав істину. Хтось підказав йому, що високо в горах є печера, а в ній глибокий колодязь. «Запитай колодязь, у чому істина, і він розповість тобі про це». Хлопець знайшов колодязь і поставив своє запитання. Відповідь була такою: «Йди на площу в своєму селищі. Там знайдеш те, що шукаєш». Сповнений надій, юнак пішов на площу і побачив там три маленькі крамниці. В одній продавали бруски металу, в іншій – дерева, а у третій – тонкий дріт. Юнак не зрозумів, як це пов'язано з розкриттям істини. Розчарований, повернувся до колодязя за поясненнями, але звідти доносилося тільки луна. Згодом спогади про поради колодязя розвіялися, а юнак продовжував пошуки істини. Одного разу, у місячну ніч він почув чудову музику. Хтось натхненно грав на гітарі. Юнак захотів наблизитися і дізнатися, як народжуються ці звуки. Він підійшов до виконавця, подивився на його танцюючі по струнах пальці, а потім почав розглядати гітару. І тоді несподівано його осяяло відкриття: інструмент був виготовлений з тонких дротиків – струн, металу і дерева, таких самих, які він бачив в крамницях, але не надав їм ніякого значення. Тепер він зрозумів послання колодязя: нам вже усе дано, що потрібно. Завдання лише в тому, щоб зібрати все докупи і використовувати за призначенням. Багато речей не мають значення, поки ми розглядаємо їх як окремі фрагменти. Коли вони з'єднуються, виникає нове цілісне розуміння.

Притча «Відстань»

Одного разу учитель запитав у своїх учнів:

– Чому, коли люди сваряться, вони кричать?

– Тому, що втрачають спокій, – сказав один.

– Але навіщо ж кричати, якщо інша людина знаходитися з тобою поряд? – запитав учитель. – Чи не можна з ним говорити тихо? Навіщо кричати, якщо ти розсерджений?

Учні пропонували свої відповіді, але жодна з них не влаштувала учителя.

Врешті-решт він пояснив:

– Коли люди невдоволені один одним і сваряться, їхні серця віддаляються. Для того, щоб скоротити цю відстань і почути один одного, їм доводиться кричати. Чим сильніше вони гніваються, тим голосніше кричать.

– А що відбувається, коли люди закохуються? Вони не кричать, навпаки, говорять тихо, бо їхні серця знаходяться дуже близько. А коли закохуються ще сильніше, що відбувається? – продовжував учитель. – Не говорять, а тільки перешіптуються і стають ще ближчими у своїй любові.

Врешті-решт навіть перешіптування стає непотрібним. Вони тільки дивляться один на одного і усе розуміють без слів. Отже, коли сперечаєтеся, не дозволяйте вашим серцям віддалятися один від одного, не вимовляйте слів, які ще більше збільшують відстань між вами.

Притча «Удав і кіт»

Великий жирний Удав спіймав Кота. Обмотав його своїм могутнім тілом-мотузкою, не шкодуючи його. – Який же ти м'якенький, який же ти біленький, який же ти жирний і смачненький, – шепотів Удав, давлячись слиною. – Ой, пусти мене, – жалісно пропищав Кіт, – по якому праву ти таке чиниш зі мною, береш чуже? – Тому, що проти мене ти слабак. Я бачив, як ти мишу їв. А по якому праву ти чинив це? Наївся і під лавкою розпластався у своєму лінивстві під сонечком, забувши про небезпеку. А я таким не буваю, я добре їм і добре думаю, – навчав Змій Кота, який уже був неживий. З'ївши Кота, удав сонно облизався і тут же на тому місці скрутився спати. Окутаний дрімотою, думав, який він розумний та спритний. «О! Я – Удав, а це не те, що якийсь там дурний Кіт», – думав, мружачи повіки. Раптом йому на очі впала тінь. Це змієлов накинув мішок на нього. – Ой-йой-йой, пусти мене негайно, – заверещав Удав, – по якому праву ти так чиниш зі мною? Посміхнувшись, змієлов сказав: «У світі існує одне правило: проти слабших ти мастак, проти сильних – ти слизняк». Одні у світі живуть без правил, вважаючи себе місцевими божками, і думають, що можуть чинити все, що їм заманеться. А інші живуть за правилами, бо знають, що на кожне поліно завжди є своя сокира.

Притча «Струмочок»

Розлінився Струмок. Подумав: – Не буду я дзюркотіти. Он ставок стоїть синіє своїм плесом. Озеро взимку замерзає і виблискує, наче люстерко. І спокійно їм, а до мене діти постійно прибігають ручки мити, пташки п'ють мою воду, риби плавають, он і з міста приїхали гості і милуються мною. Життя від них нема. І заявив річці: «Більше не буду нести свої води до тебе, відпочиватиму». І зупинився. Йому байдуже було, що розлились його води навкруг. Забруднилося все. Застояна вода завжди смердить. З'явилися мухи, не прибігали вже до нього веселі діти. Замість квіточок поріс бур'ян. Так струмок перетворився на величезну калюжу. Пташки не прилітали. Тільки вітер повівав на нього, щоб віднести смердючий запах. Струмок засумував. – Чому про мене всі забули? Ніхто не згадує, не поважає – свердлила мозок думка. Якщо нічого не робиш, станеш гнилим болотом.

Притча «Дві лепти»

Новоспечений ігумен монастиря відправляв чергову святу літургію. Це було велике свято, тож на неї прийшло багато людей, але, щоб виділити з-поміж натовпу і дати шану високопосадовцям, запросив їх Службу Божу стояти в сакристії, а по закінченні покликав цих багатих осіб на гостину. Так минув день. Вночі священикові приснилося, що до нього прийшов Бог і сказав: – Велика нині відправа була! Одні дякували за зіслані ласки, інші просили, вимолювали! Багато людей прийшло! – Боже, дякую, з Твоєю допомогою… – промовив уві сні священик, – навіть, були високопосадовці, яких я покликав на почесне місце! – Але я щось вдови не бачив поміж них… – Яка вдова? Чия вдова? – запитав. – Та, в якої я прийняв дві лепти… «…Чимало заможних кидали багато, і ось прийшла одна вбога вдовиця і вкинула дві лепти, тобто кодрант. І прикликавши своїх учнів, сказав їм: «Істинно кажу вам, що ота вбога вдовиця вкинула більш від усіх, які кидали у скарбницю. Усі бо кидали з свого надміру, вона ж з убозтва свого все, що мала, вкинула, – увесь свій прожиток»

Притча «Торговець і циганка»

Один багатий торговець захотів мати у своєму дворі циганку, щоб постійно йому ворожила про майбутнє. З поміж усіх циган згодилася найстаріша. – Платити буду добре, – сказав циганці, – але ти будеш мені щодня пророчити завтрашній день! З тобою я тільки розбагатію, бо знатиму, що робити. Ворожи! – наставив їй долоню. – О, золотенький, ти завтра матимеш велику перевагу в торгівлі серед своїх конкурентів. Твої торговці все продадуть, приїдуть з повними мішками грошей, закуплять багато

турецьких килимів, золото і срібло привезуть у твої палаци. Торговець зрадів почутому, тому наступного дня відправив своїх людей на базар. Так і сталося: чоловіки вернулися з великою виручкою і багатими покупками. Кожного вечора торговець спілкувався зі старою циганкою, яка вгадувала події на завтрашній день. – Завтра твої люди багато продадуть, ой як багато, але натомість нічого не куплять, але ти тим не журися, бо скоро придбаєш велику, дуже велику покупку! І тут йому пощастило, тому вирішив ще більше прислухатися до слів циганки. Одного дня стара сказала: – Завтра не відправляй своїх людей на торги, бо програєш. Усе втратиш, ой-йо-йой, все втратиш, все! – повторюючи слова, пішла. Чоловік за порадою старої, нічого не робив. Так тривало тиждень, два, місяць. – Слухай, циганко, – сказав одного разу, – а напророкуй мені чогось доброго, бо я не торгую – послухавши твоєї ради, тому скоро можу стати банкрутом. Циганка довго дивилася на руку чоловіка, усміхаючись сама до себе, сказала: – Голубе сизокрилий, бачу, що ти торговець добрий, вправний, багато за своє життя продав – купив! Ой, як багато! І ще до мене багатим став! – Во, во! – перервав її патякання, – а з тобою, я так бачу, швидко жебраком стану! Напророч щось, бо твоє слово, як та зараза, яка в душу влізе, і нічого робити не можу, боюся! – Але ти, мій золотенький, геть дурним став, бо забув, що для того, щоб щось мати, треба працювати, а моє слово порожнє, воно тільки слово! Хтось сказав: «Перед тим ніж добро наблизиться, зло вже півсвіту облетить. Зло кричуще, а добро мовчазне. Так і відрізняйте: слово без дії – зло».

Притча «Чужий слід»

До дідуся в гості приїхав онук. – Як у тебе справи? – поцікавився. – Добре, навіть дуже добре, готуюся до олімпіади, – похвалився хлопець. – Олімпіади? З історії, мабуть? – Ні, з фізики, а що та історія! Мені вона не потрібна. – Але ти дуже любиш історію… – Любив, – виправив хлопчик, – я її вже не люблю і не читаю. Вирішив займатися фізикою. Правда, тяжко трохи, але нічого, звикну, вміє ж якось Володя, мій однокласник, задачі розв'язувати і я навчуся. А історія більше непотрібна! – Ти вирішив фізикою займатися, наслідуючи свого товариша? – запитав дідусь. – Але копія – це завжди копія, а не оригінал! – Так. Я ж нічого не втрачаю, правда? –запитав. Онук і тут не почув відповіді. Наступного дня дідусь покликав юнака в ліс по гриби. Почали збирати. – Але ти іди слідом за мною, – сказав дідусь. – Добре, – погодився хлопець. Ішов годину, дві, три, не витримав: — Все, досить, я не буду більше ходити за тобою, я всі сили витрачаю даремно, бо після тебе я жодного гриба не знайшов! За цей час я б уже давно набрав повний кошик грибів і пішов додому. Я втрачаю своє, доки ходжу за тобою! – сказав онук. – Ось і відповідь. – Відповідь на що? – На твоє запитання: «Чи я нічого не втрачаю, покинувши історію і почавши наслідувати товариша з фізики?» Втрачаєш своє, а точніше, йдучи за кимось – губиш себе! Йдучи слідом за іншим – нічого не знайдете» – Сенека.

Притча «Дві сусідки»

У дитинстві дружили дві сусідські дівчинки. Вдома потайки, коли батьки не бачили, гралися в піжмурки, ховаючись за портьєри. Одна з них виїхала. І через багато років, заїхавши в рідне місто, зустріла подругу, яка запросила її в гості, попередивши перед тим, що живе бідно. Прийшовши, гостя була здивована, побачивши ті ж портьєри, тільки порвані і брудні. Вона подумки нашивала на портьєрах аплікації, уявно викладаючи на дірки вирізані з червоної тканини маки, а із зеленої – листочки. Кухонний стіл був накритий газетою, на яких стояло багато порожніх банок. – А скільки коштувала б найдешевша скатерка? – подумала. – Може, помиймо вікна? – глянувши на брудне скло, запитала. – Та ні, не можемо, бо я не маю грошей на рідину для миття вікон. – А пам'ятаєш, наші батьки і ми в дитинстві мили вікна звичайною

водою з оцтом? – Ай, буде й так! – махнула рукою жінка. А гостя далі уявно прибирала квартиру. Зібрала зі стола всі баночки, старі кухонні шафки помалювала фарбою, підлогу позамітала, помила і подумала, що теж би її помалювала. Глянула на стелю – порепана, аж сіра. – Ну невже не можна знайти кілограм вапна, щоб побілити її, освіжити? – стрибали думки в голові, але вголос нічого не сказала. В кінці розмови поспішила до своєї небагатої, але затишної квартири. – Є люди бідні і ті, які хочуть бути бідними, – подумала. Треба дивитися, де межа бруду, а де межа бідності.

Притча «Колючий терен»

Високий Терен завоював нові землі. Широким колючим гіллям він обіймав свою територію, кажучи: – Площа – це найбільше моє майно, яке я повинен захищати. І всі дерева та кущі підтакували йому. Мовчав тільки могутній Дуб, який у цей час своїм тілом підтримував тоненький Плющ, що вився по ньому. – А чому ти не захищаєш свої володіння, які розташовані під твоєю кроною, а дозволяєш Травичці рости навколо себе, ба навіть Плющеві обмотувати твою кору? – запитав Терен. – Я підтримую їхнє життя. Найбільше, що треба оберігати – це життя. Пам'ятайте про це.

Притча «Гуска і Кобра»

У двір, де гуляла свійська птиця, заповзла Кобра. Щоб принизити її, одна з гусок почала глузувати: – Ти – якась смішна. І чого вас, зміїв, у деяких країнах вважають символом мудрості. В тебе тіло таке довге, та й голова непропорційно велика, – сказала гуска, – фе, ніякої фігури. От дивись, як у мене. Все при мені, все як має бути, маленька тендітна голівка, товсті стегна, округлений животик. – Це залежить від того, хто де і чого більше має. Мені більше Бог поклав у голову, може, тому ми і є в деяких країнах символом мудрості. Тому зі своєю головою я пролізу там, де ти зі своєю вузькою не зможеш. Чи не так само часто ми судимо один одного з першого погляду за зовнішніми даними, буває, насміхаємося з їхніх вад, не думаючи про те, що ця людина набагато перевершує нас у дечому.

Притча «Люди як квіти»

Батько-садівник відправив сина до сусіда в одній справі. Сусід був дуже поганої вдачі. Хлопчик виконав батькове завдання. Але прийшовши додому, запитав: – Як ти можеш спілкуватися з такою негарною людиною? Він дуже запальний і може обірвати співбесідника негарним викриком на півслові. Ця людина бачить тільки себе, розуміє також тільки себе. Батько, нічого не відповівши, повів сина в сад. Показав йому кущ троянд. І каже: – От дивися! Бачиш, яка вона колюча? Зрубаймо цей кущ і спалімо. – Та ти що, тату! Так це ж троянда, вона оспівана в піснях, і немає жодного поета, який би обминув цю квітку! – Так, – погодився батько, – а тепер зірви її. Хлопець намагався, але скрикнув: «Ой, колеться!» – Тепер оцю рослинку зірви, – показав на кропиву. – Е ні, краще вже оцих нарву, – тикнув пальцем на блекоту, – або цю, – показав на дурман. – Цю не чіпай. Блекота дуже отруйна. – Краще рвати конвалії, вони пахнуть гарно, – промовив юнак. – Справді, – погодився батько, – вона не тільки пахне, а й серце лікує. Але треба бути обережним, бо якщо більше прийняти настою з неї, то це – отрута. – Конвалія – отрута?! – вражено скрикнув хлопець. – Так, синку. – То що ж, нам залишаються тільки ніжні ромашки? – Ні. Живучи на землі, людина не може обійтися без жодної з цих рослин. Коли тобі буде потрібен настій з будяка чи варення з листочків троянд, відвар із плодів терну або чай із шипшини – ти подумаєш, як одержати потрібне. Так і людина в житті не може обійтися без іншої людини. Бо навіть отруйна рослинка в деяких випадках дає користь. Просто треба подумати, як до неї підійти, щоб одержати те, що нам потрібно. Люди як рослини – одні колють, другі жалять, треті гарно пахнуть, деякі з них є отруйними. Тому ми повинні вміти сприймати людину такою, як вона є.

Додаток 4

Макроподії

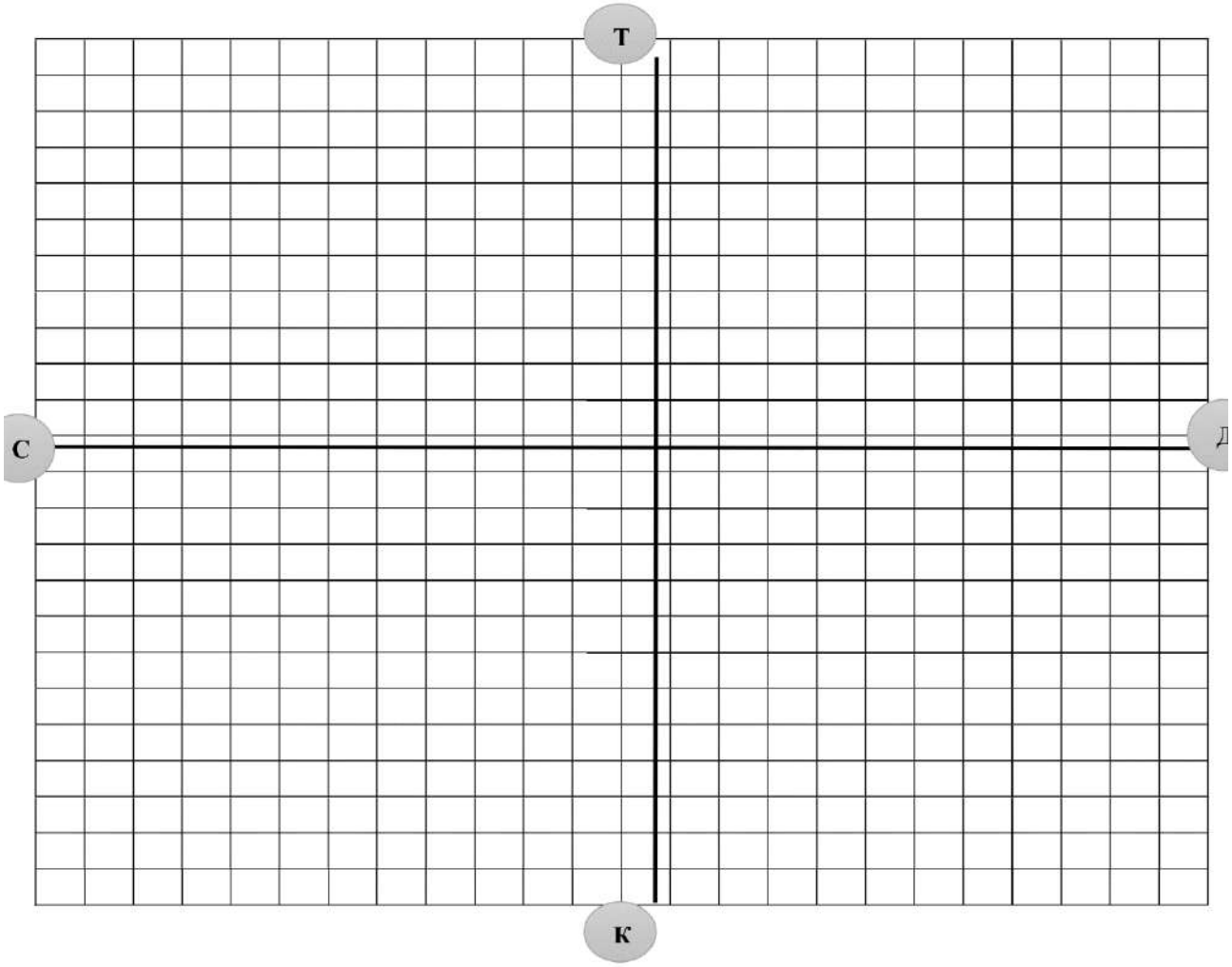
№ з/п	Подія	Оцінка в період, коли ситуація сталася і як я оцінюю зараз	Висновки	Зміни у житті
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Додаток 5

Мікроподії

№ з/п	Подія	Учасники	Частота події	Бал	АЗ
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					

Додаток 6



Додаток 7

БЛАНК ДАО (форма АБ)

Ім’я/код_____

Клієнт X Партнер O

Перелік якостей	Варіанти прояву	Міра прояву (бали)										Варіа прояв
		мінімальна			середня				максимальна			
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Акуратність	недбалий											педантичний
Охайність	неохайний											охайний
Пунктуальність	непунктуальний											надто пунктуальни
Ввічливість	безцеремонний											чемний
Чесність, щирість	скритний											відкритий
Старанність (діяльність)	лінивий											занадто старанний
Обов’язковість	необов’язковий											обов’язкови
Бережливість	марнотратний											скупий
Слухняність	слухняний											самостійний
Справедливість	несправедливий											справедливи
Вірність	невірний											вірний
Терпіння	нетерплячий											терплячий
Час	не приділяє часу іншим											приділяє час іншим
Контакти	замкнутий											комунікабел
Довіра	недовірливий											довірливий
Надія	зневірений											той, що сподівається
Ніжність, сексуальність	нехтуючий											залежний
Любов	вимогливий											пустотливий
Віра (релігія)	байдужий											віруючий

Додаток 8

1. «Що розум людини може осягнути і в що він може повірити, те він здатний досягти», – **Наполеон Хілл**.
2. «Прагніть не до успіху, а до цінностей, які він дає», – **Альберт Айнштайн**.
3. «Своїм успіхом я зобов'язана тому, що ніколи не виправдовувалася і не приймала виправдань від інших.», – **Флоренс Найтінгейл**.
4. «За свою кар'єру я пропустив понад 9000 кидків, програв майже 300 ігор. 26 раз мені довіряли зробити фінальний переможний кидок, і я промахувався. Я зазнавав поразок знову, і знову, і знову. І саме тому я домігся успіху.», – **Майкл Джордан**.
5. «Найскладніше почати діяти, все інше залежить тільки від наполегливості.», – **Амелія Ергарт.**
6. «Життя – це те, що з тобою відбувається, поки ти будуєш плани.», **Джон Леннон**.
7. «Логіка може привести вас. від пункту «А» до пункту «Б», а уява – куди завгодно», – **Альберт Айнштайн**.
8. «Через 20 років ви будете більше розчаровані тими речами, які ви не робили, ніж тими, які ви зробили. Тому відчальте від тихої пристані. Відчуйте попутний вітер у вашому вітрилі. Рухайтеся вперед, дійте, відкривайте!», – **Марк Твен**.
9. «Неосмислене життя не варте того, щоб його прожити.», – **Сократ**.
10. «80% успіху — це з'явитися в потрібному місці в потрібний час.», – **Вуді Аллен**.
11. «Ваш час обмежений, не витрачайте його, живучи чужим життям.», – **Стів Джобс**.
12. «Перемога – це ще не все, все – це постійне бажання перемагати.», – **Вінс Ломбарді**.
13. «Наука – це організовані знання, мудрість – це організоване життя.», – **Іммануїл Кант**.
14. «У моєму словнику немає слова «неможливо», – **Наполеон Бонапарт**.
15. «Ви ніколи не перетнете океан, якщо не наберетеся мужності втратити берег з виду.», – **Христофор Колумб**.
16. «Свобода нічого не варта, якщо вона не включає в себе свободу помилятися», – **Махатма Ганді**.
17. «Або ви керуєте вашим днем, або день управляє вами.», – **Джим Рон**.
18. «Якщо ви думаєте, що ви здатні на щось, ви маєте рацію, якщо ви думаєте, що у вас не вийде щось, ви теж маєте рацію», **– Генрі Форд**.
19. «Два найважливіших дні у твоєму житті: день, коли ти з'явився на світ, і день, коли ти зрозумів навіщо», – **Марк Твен**.
20. «Недостатньо тільки отримати знання; їх треба застосувати. Недостатньо тільки бажати; треба діяти.», – **Йоганн Вольфганг фон Гете**.
21. «Найкраща помста – величезний успіх», – **Френк Сінатра**.
22. «Найчастіше говорять, що мотивації вистачає ненадовго. Але те ж саме відбувається і з освіжаючим душем, тому і рекомендують його приймати щодня.», – **Зіг Зіглар**.
23. «Є тільки один спосіб уникнути критики: нічого не робіть, нічого не говоріть і будьте ніким.», – **Аристотель**.
24. «Людина, якою вам судилося стати – це тільки та людина, якою ви самі вирішите стати.», – **Ральф Голдо Емерсон**.
25. «Ідіть впевнено у напрямку до мрії. Живіть тим життям, яке ви самі собі придумали.», – **Генрі Девід Торо**.
26. «Сподіваюся, що в кінці своїх днів, коли я постану перед Богом, у мене не залишиться ні краплі таланту, щоб я могла сказати йому: «Я використала все, що ти дав мені», – **Ерма Бомбек**.

27. «Краще бути впевненим в хорошому результаті, ніж сподіватися на відмінний.», – **Воррен Баффетт**.
28. «Деякі речі можуть заволодіти вашою увагою, але краще зосередьтеся на тих, які заволодівають вашим серцем.», – **Індійська мудрість**.
29. «Варто тільки повірити, що ви можете – і ви вже на півдороги до цілі», – **Теодор Рузвельт**.
30. «Не варто звинувачувати дитину в тому, що вона боїться темряви. Справжня трагедія – це коли доросла людина боїться світла.», – **Платон**.
31. «Навчіться говорити "Я не знаю", і це вже буде прогрес.», – **Мойсей Маймонід**.
32. «Почніть звідти, де ви зараз перебуваєте. Використовуйте те, що у вас є і робіть все, що можете.», – **Артур Еш**.
33. «Коли мені було п'ять років, мама завжди казала мені, що головне в житті – щастя. Коли я пішов до школи, мене там запитали, ким я хочу бути, коли виросту. Я написав «щасливою людиною». Мені сказали, що я не зрозумів завдання, а я відповів, що вони не розуміють життя», – **Джон Леннон**.
34. «Впади сім разів, піднімися вісім», – **Японська приказка**.
35. «Коли одні двері щастя закриваються, відкриваються інші, але ми часто не помічаємо їх, втупившись поглядом у зачинені двері.», – **Гелен Келлер**.
36. «У всьому є своя краса, але не кожен може її побачити», – **Конфуцій**.
37. «Як добре, що не потрібно чекати ні хвилини, щоб почати робити світ кращим», – **Анна Франк**.
38. «Коли я звільняюся від того, хто я є, я стаю тим, ким я можу бути», – **Лао Цзи**.
39. «Щастя – це не щось готове. Щастя залежить тільки від ваших дій.», – **Далай Лама**.
40. «Якщо вам пропонують місце в ракетоносії, не питайте, що за місце! Просто займіть його.», – **Шеріл Сендберг**.
41. «Спочатку визначтесь зі своїм ідеалом: поставте мету. Потім запасіться необхідними засобами для її досягнення: мудрістю, грошима, методами та матеріалами. І, нарешті, використовуйте всі свої кошти для досягнення мети», – **Аристотель**.
42. «Якщо немає вітру, беріться за весла.», – **Латинська приказка**.
43. «Завжди опирайтеся на думку про те, що ваше власне рішення домогтися успіху набагато важливіше за все інше», – **Авраам Лінкольн**.
44. «Успіх – це здатність крокувати від однієї невдачі до іншої, не втрачаючи ентузіазму.», – **Вінстон Черчилль**.
45. «Вони запитують: «Як ти можеш впоратися з усіма справами за п'ятнадцять хвилин?» Я відповідаю: «Це просто. Не треба втрачати жодної секунди», – **Річард Бренсон**.
46. «Важливо вірити, що талант нам дається не просто так – і що за будь-яку ціну його потрібно для чогось використовувати.», – **Марія Склодовська-Кюрі**.
47. «Якщо ваш внутрішній голос каже, що ви не можете малювати – малюйте якомога більше, тоді цей голос затихне.», – **Вінсент Ван Гог**.
48. «Єдиною межею наших завтрашніх звершень стануть наші сьогоднішні сумніви.» – **Франклін Д. Рузвельт**.
49. «В 20 років у вас обличчя, яке дала вам природа; в 30 років у вас обличчя, яке виліпило вам життя; а в 50 років у вас обличчя, яке ви заслуговуєте.» – **Коко Шанель**.
50. «Людина вмирає тоді, коли перестає змінюватися, а похорон – просто формальність.» – **Генрі Форд**.
51. «Правило №1: Ніколи не втрачайте гроші. Правило №2: Ніколи не забувайте правило №1.» – **Воррен Баффетт**.
52. «Любов і робота – це наріжні камені нашої людяності.» – **Зигмунд Фрейд**.
53. «Ваш добробут залежить від ваших власних рішень.» – **Джон Д. Рокфеллер**.

54. «Воістину той, хто не цінує життя, той його не заслуговує», – **Леонардо да Вінчі**.
55. «Краще тримати рот на замку і здатися дурнем, ніж заговорити і розвіяти всі сумніви.» – **Марк Твен**.
56. «Зміни – закон життя. І ті, хто дивиться тільки в минуле чи лише на сьогодення, безперечно – пропустять майбутнє.» – **Джон Ф. Кеннеді**.
57. «Визначеність мети — відправна точка всіх досягнень.», – **Вільям Клемент Стоун**.
58. «Ми стаємо тим, про що ми думаємо.», – **Ерл Найтінгейл**.
59. «Я не жертва обставин, я – результат моїх рішень.», – **Стівен Кові**.
60. «Кращий момент, щоб посадити дерево, був двадцять років тому. Наступний – сьогодні», – **Китайське прислів'я**.
61. «Всі діти – художники. Проблема в тому, щоб залишитися художником, коли станеш дорослим.», – **Пабло Пікассо**.
62. «Той, хто недостатньо сміливий, щоб ризикувати – нічого не доб'ється у житті.», – **Мухаммед Алі**.
63. «Будь собою, інші ролі зайняті.», – **Оскар Уайльд**.
64. «Я не провалив тест. Просто я знайшов сто способів написати його неправильно.», – **Бенджамін Франклін**.
65. «Поразка – не поразка, якщо тільки ви не визнаєте її такою у своїй свідомості.», – **Брюс Лі**.
66. «Невдача – це просто можливість почати знову, але вже більш мудро.», – **Генрі Форд**.
67. «Я краще помру від пристрасті, ніж від нудьги.», – **Вінсент Ван Гог**.
68. «Швидше за все вчишся у трьох випадках – до 7 років, на тренінгах, і коли життя загнало тебе в кут.», – **Стівен Кові**.
69. «Люди забудуть, що ти говорив, забудуть, що ти робив, але ніколи не забудуть, що ти змусив їх відчути.», – **Майя Енджелоу**.
70. «Якщо ти хочеш побудувати корабель, не треба скликати людей, планувати, ділити роботу, діставати інструменти. Треба заразити людей прагненням до нескінченного моря. Тоді вони самі побудують корабель.», – **Антуан де Сент-Екзюпері**.
71. «Не важливо, як повільно ти просуваєшся, головне, що ти не зупиняєшся», – **Конфуцій**.
72. «Якомога швидше перетворюйте ваші масштабні думки в масштабні дії. Не дозволяйте хибним відмовкам гальмувати вас. Відмовки – симптоми страху.», – **Дональд Трамп**.
73. «Щоб вести людей за собою, йди за ними.», – **Лао Цзи**.
74. «Запам'ятайте, що не досягти успіху – іноді теж велика удача., – **Далай Лама**.
75. «Завжди обирайте найважчий шлях – на ньому ви не зустрінете конкурентів.», – **Шарль де Голль**.
76. «Одне закінчене результативне завдання вартує півсотні напівзакінчених», – **Стів Форбс**.
78. «Наше життя починає підходити до кінця, коли ми перестаємо говорити про насправді важливі речі.», – **Мартін Лютер Кінг-молодший**.
79. «Біда не приходить одна, але й удача теж.», – **Ромен Роллан**.
80. «Роби все, що можеш, там, де ти знаходишся, використовуючи все, що маєш.», – **Теодор Рузвельт**.
81. «Багатство як дерево: воно зростає з малого насіння. Перший мідяк, що ти заощадив, – це та насінина, з якої виросте твоє дерево багатства.», – "**Найбагатший чоловік у Вавилоні**".
82. «Запам'ятайте, ніхто не може змусити вас почувати себе неповноцінним без вашого на те згоди.», – **Елеонор Рузвельт**.

83. «Світ ділиться на два класи — одні вірують в неймовірне, інші роблять неможливе.», – **Оскар Уайльд**.
84. «Єдине щастя в житті – це постійне прагнення вперед.», – **Еміль Золя**.
85. «Виживає не найсильніший, а найчутливіший до змін.», – **Чарльз Дарвін**.
86. «Ти можеш говорити, що у тебе погана генетика, поганий обмін речовин, а можеш просто підняти свою дупу з дивана і почати працювати над собою, поставити собі мету і вірити в себе. У цьому випадку ти обов'язково досягнеш успіху.», – **Арнольд Шварценеггер**.
87. «Жодного разу не впасти – це не найбільша заслуга в життя. Головне кожен раз підніматися.», – **Нельсон Мандела**.
88. «Життя вимірюється не тим, скільки в ньому років, а тим, скільки в цих роках справжнього життя.», – **Авраам Лінкольн**.
89. «Приносити користь світу – це єдиний спосіб стати щасливим.», – **Ганс Крістіан Андерсен**.
90. «Єдиний спосіб зробити щось дуже добре – любити те, що ти робиш.», – **Стів Джобс**.
91. «Перед тим як бігти по сходах успіху, переконайтеся, що вони розташовані у тому будинку, який вам потрібний.», – **Стівен Кові**.
92. «Ми знаємо, хто ми є, але не знаємо, ким ми можемо бути.», – **Вільям Шекспір**.
93. «Іноді щось може йти не так, як того хотілося б, але ви не повинні зупинятися.», – **Майкл Джордан**.
94. «Вірте в себе! Вірте в свої здібності! Без скромної, але розумної впевненості у власних силах, ви не зможете бути успішним чи щасливим.», – **Норман Вінсент Піл**.
95. «Слово «криза», написане китайською мовою, складається з двох ієрогліфів: один означає «небезпека», інший – «можливість»., – **Джон Кеннеді**.
96. «Я не зазнавав невдач. Я просто знайшов 10 000 способів, які не працюють. (Для того, щоб винайти лампу розжарювання Едісон провів понад 10 000 тисяч невдалих дослідів, – прим. Козакоріум.)», – **Томас Едісон**.
97. «Удавай, що ти в безладі, коли добре організований, корч із себе боягуза, якщо сміливий, прикидайся слабким, коли тебе сповнюють сили.», – **Сунь-Цзи**.
98. «Ніхто не зможе побудувати для Вас міст, на якому Ви повинні перетнути потік життя, ніхто, крім Вас самих.», – **Фрідріх Ніцше**.
99. «Молода амбіційна людина повинна приготуватися до довгого очікування, перш ніж почнуться значні зміни.», – **Генрі Форд**.
100. «Я дізнався десяток мов, вивчав літературу і мистецтво, провів свої найкращі роки в бібліотеках, читав усе що мені попадало в руки, і я відчув, що я даремно витрачав час. Проте незабаром я зрозумів, що це все було найкраще, що я робив у своєму житті.», – **Нікола Тесла.**

ОПИС ПРОВЕДЕННЯ АПРОБАЦІЇ

Для вивчення рівня емоційного вигорання та способів реагування на психотравмуючі та стресові ситуації серед фахівців соціономічного профілю – педагогів, обрано наступні методики:

Діагностичне обстеження:

•Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана в співпраці в Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1J9WPNIzFUvDfPPkP2-Ic98F8-2Cp69G_bH-n6M59GV0/edit?usp=drive_web) [5];

•Методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/16h3GnX5vxqfMxumehLmFgaeIIe3UTHsHVYIhEqEhqAU/edit?usp=drive_web) [16];

•Опитувальник «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1haAyyM1SlTklNc34wGianjfkSrmsTE_NVn2AkbqDNCw/edit) [6];

•Опитувальник копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1Pb9R2ptoJzg9s82RjACjkagKfkcA-6BWwTQzLbvVyPg/edit) [2];

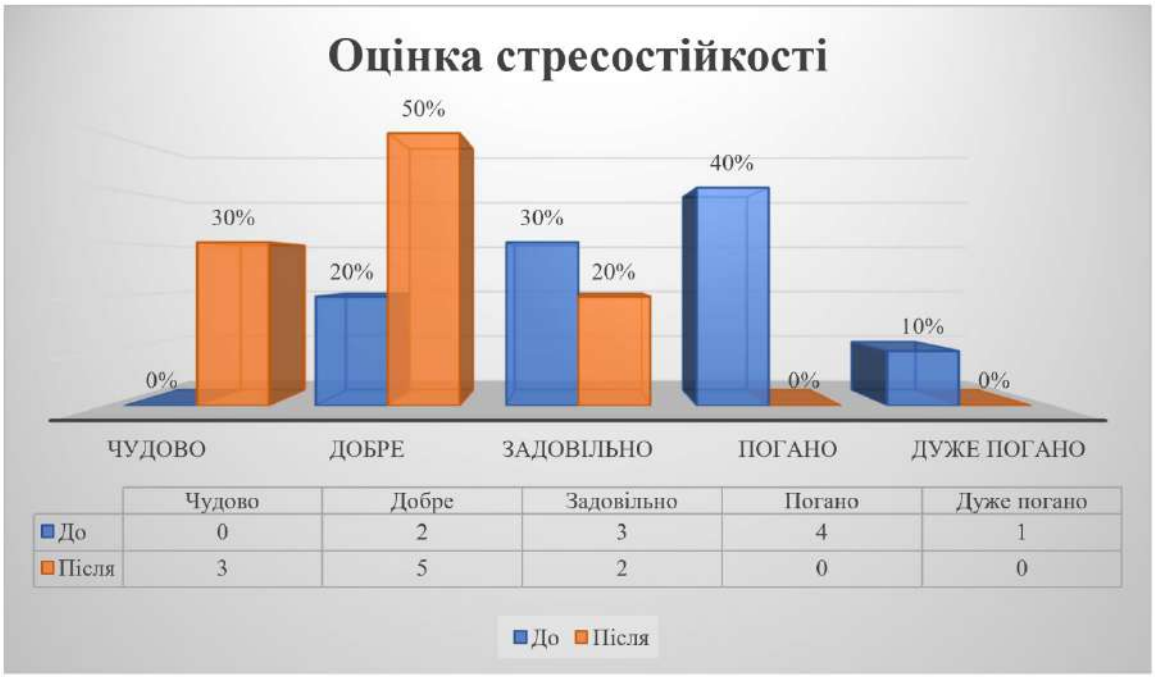
•Тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона) (Посилання на тест: https://docs.google.com/forms/d/1gB2xm6XeILHWeg4gWmhx2qCqmijoAFe0pLUqE2gVxUs/edit) [1].

Дослідження проводилося з 1.02.2020 р. по 13.11.2020 р. у комунальному закладі «Вінницький ліцей №10» (тоді - «Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів №10 ВМР») серед педагогічних працівників. Кількість – 10 учасників.

На основі дослідження було виявлено, що у більшості педагогів був низький рівень стресостійкості, що зумовлювало перспективу для емоційного вигорання фахівців. Проте, після проведення програми прослідковується позитивна динаміка у формуванні стресостійкості педагогів.

Розглянемо результати за даними методиками:

За допомогою тесту самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона), було виявлено, що у більшості учасників до участі у програмі погано сформована стресостійкість, після – добре (рис.1).



	Чудово	Добре	Задовільно	Погано	Дуже погано
До	0	2	3	4	1
Після	3	5	2	0	0

Рис. 1 – Результати дослідження тесту самооцінки стресостійкості (С.Коухена і Г.Вілліансона)

За допомогою опитувальника копінг-стратегій (WCQ) Р. Лазаруса, С. Фолкмана, ми визначили, що до проведення програми у більшості учасників висока напруженість копінга «Втеча-уникнення» - 60% (6 учасників). Після проведення програми: «Планування вирішення проблеми» - 40% (4 учасники), «Прийняття відповідальності» - 40% (4 учасники), «Позитивна переоцінка» - 60% (6 учасників) та «Пошук соціальної підтримки» - 30% (3 учасники). Це свідчить про позитивну динаміку та готовність фахівців нести відповідальність і вирішувати свої проблеми, а не як раніше - уникати їх. Також спостерігалося формування в учасників об'єктивного ставлення до проблемної ситуації та пошук у ній психологічних ресурсів для себе.

На основі опитувальника «вигорання» MBI (К. Маслач, С. Джексон) (рис.3, рис.4, рис.5) ми визначили, що до проведення програми у більшості учасників був середній та високий рівень емоційного виснаження (рис.3), що характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням, після – низький рівень. Це свідчить про позитивну динаміку у запобіганні емоційного вигорання. Також спостерігається прогрес у формуванні інших субшкал (рис.4, рис.5).



	Низикий	Середній	Високий
До	0	6	4
Після	7	3	0

Рис. 2 – Результати опитувальника «Психічне вигорання» (субшкала - емоційне виснаження)



	Низикий	Середній	Високий
До	1	7	2
Після	5	5	0

Рис. 3 – Результати опитувальника «Психічне вигорання» (субшкала - деперсоналізація)



	Низикий	Середній	Високий
До	0	3	7
Після	6	4	0

Рис. 4 – Результати опитувальника «Психічне вигорання» (субшкала - редукція особистих досягнень)

За результатами методики діагностики рівня емоційного вигорання (В. Бойко), ми визначили, що у багатьох учасників за різними фазами складалися симптоми, проте після проведення програми у педагогів симптом не склався - це свідчить про позитивну динаміку та ефективність впровадження програми.



	Переживання психотравмуючих обставин	Незадоволення самою собою	«Загнаність у кут»	Тривога і депресія
До	6	5	6	7
Після	1	0	0	1

Рис. 5 – Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Фаза напруження)

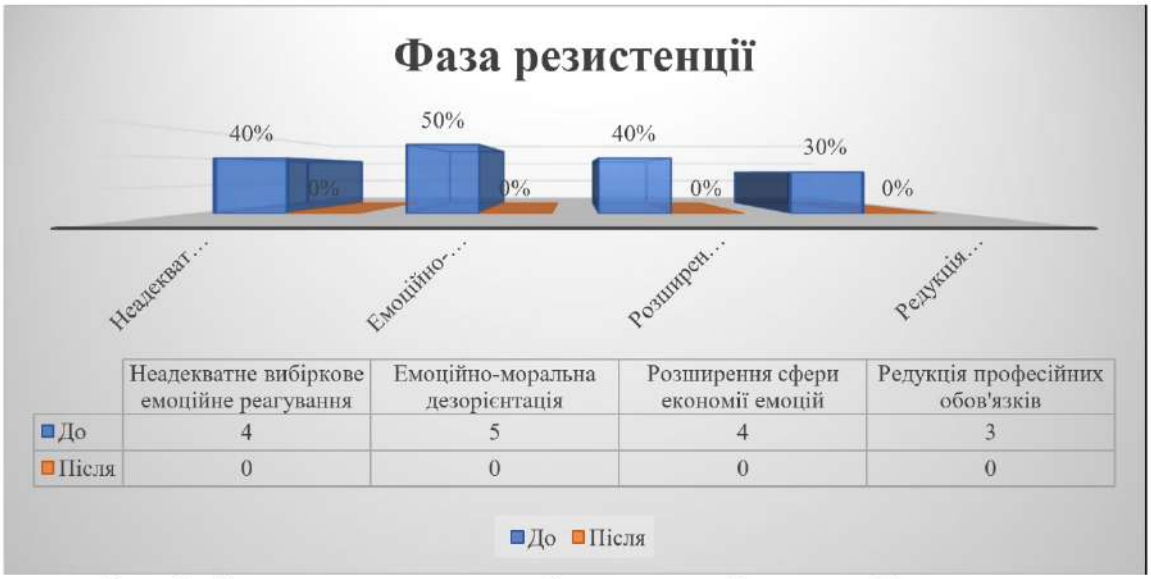


Рис. 6 – Результати методики діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Фаза резистенції)



Рис. 7 – Результати методика діагностики рівня емоційного вигорання (В.Бойко) (Фаза виснаження)

З метою дослідження серед учасників розподілу енергії за сферами життєдіяльності (Тіло, Діяльність, Контакти, Фантазії) та визначання актуальних здібностей, якими керуються фахівці у складних стресових ситуація, нами було запропоновано Вісбаденський опитувальник до методу позитивної психотерапії та сімейної терапії Н. Пезешкіана в співпраці в Х. Дайденбахом (Wiesbadener Inventar zur Positiven Psychotherapie und Familientherapie, WIPPF). Де ми дослідили, що до проведення програми в учасників спостерігається суттєвий дисбаланс у розподілі життєвої енергії, зокрема: переважає сфера – Діяльність (70%), та недооцінювали фахівці сфери – Тіло та Фантазії, що може зумовити психосоматичні захворювання та втрату мотивації до саморозвитку особистості. Після участі в програмі, учасники почали більш рівномірно розподіляти свою життєву енергію, зокрема звернули особливу увагу на

сферу – Тіло та Контакти, почали усвідомлювати свої ресурси за різними сферами.

Серед актуальних здібностей, які були найбільш розвинуті та якими учасники керувалися у складних ситуаціях, до участі у програмі, були такі: ввічливість (60%), старанність (80%), обов'язковість (90%), справедливість (70%), терпіння (80%). Проте погано розвинуті довіра (50%) та надія (60%)

Самі ці здібності можуть бути надзвичайно корисними та ресурсними для педагогів, проте у перерозвиненні їх особистість може суб'єктивно реагувати на ситуації та загалом вони можуть деструктивно впливати на розвиток особистості та збереження її психічного здоров'я. Тому надзвичайно важливо дотримуватися балансу цих здібностей.

Після програми за учасниками спостерігалося збалансування актуальних здібностей, що свідчить про об'єктивність міркувань учасників та сформованість цілісного бачення ситуації.

Додаток З
Сертифікати психотерапевта за напрямком позитивна психотерапія Н. Пезешкіана



WORLD ASSOCIATION FOR
POSITIVE AND TRANSCULTURAL PSYCHOTHERAPY (WAPP)

in cooperation with

Professor Peseschkian Foundation – International Academy for Positive and Transcultural Psychotherapy (IAPP)
(European Accredited Psychotherapy Training Institute of the European Association for Psychotherapy EAPTI)

European Federation of Centers of Positive Psychotherapy (EFCPP)
(European Wide Accrediting Organization and European Wide Organization of the European Association for Psychotherapy)

Wiesbaden Academy for Psychotherapy (WIAP)
(German State-licensed Postgraduate Institute for Psychodynamic Psychotherapy and Child/Adolescent Psychotherapy)

EFCPP is a member of the International Federation for Psychotherapy (IFP),
member of the World Council for Psychotherapy (WCP) and of the European Association for Psychotherapy (EAP)

CERTIFIED POSITIVE PSYCHOTHERAPIST
(Master Training)

Antonina Melnychuk

HAS COMPLETED AN OFFICIAL CERTIFIED MASTER TRAINING PROGRAM IN ACCORDANCE WITH THE REGULATIONS OF THE ABOVE MENTIONED ORGANIZATIONS, AND HAS PASSED SUCCESSFULLY THE REQUIRED EXAMINATION. THE TRAINING CONSISTED OF 810 HOURS OF THEORETICAL AND PRACTICAL TRAINING, SELF-DISCOVERY, SUPERVISION, INTERVISION, AND LITERATURE STUDY.

The permission to practice as a psychotherapist depends on the national regulations of the country of the certificate holder's residency.

Wiesbaden, Germany; 16 December 2022 — Certificate No.: UKR-158-2022 — An administration fee of 150 Euro has been paid to the WAPP.

Dr. med. habil. Hamid Peseschkian
WAPP President

Dr. Volodymyr Karikash
WAPP Certified Master Trainer

World Association for Positive and Transcultural Psychotherapy, Luisenstrasse 28, 65185 Wiesbaden, Germany, wapp@positum.org, www.positum.org



Всесвітня Асоціація Позитивної та транскультуральної психотерапії (WAPP) www.positum.org
Українська асоціація позитивної психотерапії (УАПП) www.positum.com.ua
Український інститут Позитивної крос-культурної психотерапії і менеджменту (УІПП) www.positum.org.ua

СЕРТИФІКАТ ПСИХОТЕРАПЕВТА
№ UKR-158-2022

за напрямком ПОЗИТИВНА ПСИХОТЕРАПІЯ Н. ПЕЗЕШКІАНА
засвідчує, що

Антоніна Мельничук

виконав/ла фахові кваліфікаційні вимоги програми майстер-курсу,
узгоджені зі стандартами WAPP, УСП та УІПП

обсяг курсу: 810 годин (теорія, особистий досвід, практика з супервізією та інтервізією)

термін навчання: 4 роки — дата видачі сертифікату: 06.07.2022

Володимир Карікаш
голова Ради УІПП,
канд. психол. наук, професор,
супервізор навчальних програм УІПП

Наталія Ханецька
сертифікований тренер
УІПП та WAPP

у співпраці з Українською спілкою психотерапевтів (УСП),
секцією позитивної психотерапії (ППТ) www.usp.community

Додаток И
Документи про членство в професійних спілках



ГО “Українська спілка психотерапевтів”

Дійсний член Європейської Асоціації Психотерапії

ПОСВІДЧЕННЯ ЧЛЕНА УСП № 52/02

засвідчує, що

Мельничук Антоніна Юріївна

є дійсним членом Вінницької філії
ГО “Українська спілка психотерапевтів”

Дата реєстрації 2020 рік

Посвідчення дійсне до 26.02.2027

Голова Вінницької філії
Ольга МУХА

Виконавчий директор УСП
Олександр РИШКОВСЬКИЙ

УКРАЇНСЬКА СПІЛКА ПСИХОТЕРАПЕВТІВ ВСЕУКРАЇНСЬКА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ № 23973484 УКРАЇНА ЛЬВІВ