

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Кафедра соціальної роботи та педагогіки вищої школи

На правах рукопису

**ЩИРА СОФІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА
ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

Спеціальність: 232 «Соціальне забезпечення»

Освітньо-професійна програма «Соціальне забезпечення»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Науковий керівник:

СУШИК НАТАЛІЯ СТЕПАНІВНА

кандидат педагогічних наук, доцент

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол № 22

засідання кафедри соціальної роботи та

педагогіки вищої школи

від 02 червня 2025 р.

Завідувач кафедри соціальної роботи та

педагогіки вищої школи

_____ проф. Чернета С. Ю.

Луцьк 2025

АНОТАЦІЯ

Щира С. О. Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Випускна кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення». Волинський національний університет імені Лесі Українки. Луцьк, 2025.

У роботі досліджується проблема формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, що є важливим аспектом їх професійної діяльності. Метою дослідження було розроблення програми тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Для досягнення поставленої мети було виконано кілька завдань, серед яких: обґрунтування сутності та структури життєстійкості фахівців, визначення критеріїв і показників життєстійкості, а також розробка програми тренінгу та рекомендацій для підвищення ефективності формування життєстійкості.

У дослідженні застосовано низку методик, зокрема «Опитувальник професійної життєстійкості» О. Кокунь, «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона», «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем), методики «Стійкість до стресу» та діагностики мотивації до успіху за Т. Елерсом та визначено рівень сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Розроблена програма тренінгу включає вправи для розвитку стресостійкості, емоційної гнучкості та соціальної підтримки, що дозволяють підвищити ефективність роботи фахівців із соціальної роботи у складних професійних умовах. У роботі також розроблено рекомендації щодо підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, зокрема, через проведення тренінгів, психологічну підтримку та організацію програм адаптації для нових працівників.

Ключові слова: життєстійкість фахівців із соціальної роботи, формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

ABSTRACT

The paper explores the issue of developing resilience in social work professionals, which is an essential aspect of their professional training. The aim of the study was to develop a training program for fostering resilience among social workers, particularly by enhancing their stress resistance, adaptive abilities, and emotional regulation. To achieve this goal, several tasks were accomplished, including: substantiating the essence and structure of resilience in professionals, defining the criteria and indicators of resilience, as well as developing a training program and recommendations for improving the effectiveness of resilience development. A number of methods were applied in the research, including the "Professional Resilience Questionnaire" by O. Kokun, the "Connor-Davidson Resilience Scale," the "Self-Efficacy Scale" (R. Schwarzer, M. Jerusalem), the "Stress Resistance" method, and the motivation for success diagnostic tool by T. Ellers. The results revealed a connection between work experience and the level of resilience among professionals, highlighting the importance of developing adaptive resources among younger employees through specialized training. The developed training program includes exercises for enhancing stress resistance, emotional flexibility, and social support, which will improve the effectiveness of social workers in challenging professional environments.

The paper also provides recommendations for enhancing the effectiveness of resilience development among social workers, particularly through regular training, psychological support, and organizing adaptation programs for new employees.

Keywords: resilience, social workers, stress resistance, adaptation, emotional regulation, professional training, training, stress, recommendations, psychological support.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	8
1.1. Сутність, структура, зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи	8
1.2. Критерії, показники, рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи	13
1.3. Мета, завдання, зміст, форми, методи формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи	17
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ	27
2.1. Діагностика сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи	27
2.2. Програма тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи	48
2.3. Рекомендації для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи	60
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	73

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних соціально-економічних умовах професійна діяльність фахівців із соціальної роботи супроводжується значними психологічними навантаженнями. Вони працюють з людьми, які перебувають у кризових ситуаціях, що вимагає високого рівня емоційної стійкості, швидкого ухвалення рішень та відповідальності за наслідки своєї діяльності. Особливо актуальним питання життєстійкості фахівців із соціальної роботи стає в умовах соціальної нестабільності, воєнних конфліктів, економічних криз, пандемії, що значно ускладнюють їхню професійну діяльність та підвищують ризики емоційного вигорання.

Життєстійкість як інтегративна властивість особистості відіграє ключову роль у підтримці психологічного благополуччя фахівців із соціальної роботи. Вона дозволяє адаптуватися до складних умов праці, зберігати мотивацію, внутрішню рівновагу та ефективність професійної діяльності. Дослідження життєстійкості також важливе для розроблення програм професійної підготовки та соціально-психологічної підтримки фахівців із соціальної роботи, що сприятиме не лише їхньому особистісному розвитку, а й підвищенню якості соціальних послуг.

Науковці активно досліджують життєстійкість як внутрішній ресурс особистості, що сприяє стресостійкості та психологічному благополуччю. Зокрема, О. Бацилева, І. Пузь, О. Єрмішев, О. Кокун, І. Бринза та інші, акцентують увагу на ролі життєстійкості у професійній діяльності фахівців соціальної сфери, підкреслюючи важливість розвитку цієї якості під час навчання та в процесі трудової діяльності. Дослідження доводять, що фахівці із соціальної роботи з високим рівнем життєстійкості легше адаптуються до змін, демонструють вищу ефективність у подоланні професійних труднощів та менше схильні до професійного вигорання.

Враховуючи наявні наукові напрацювання, проблема формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи залишається недостатньо дослідженою. Наразі актуальним є визначення ефективних технологій, форм, методів розвитку, формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи на етапі професійної підготовки та в професійній діяльності. Особливий інтерес викликають питання інтеграції діагностики рівня сформованості життєстійкості особистості та програм соціально-психологічної підтримки фахівців із соціальної роботи.

Таким чином, дослідження формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є важливим як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Розробка й упровадження заходів, спрямованих на формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, сприятиме їхній професійній ефективності, підвищенню якості соціальних послуг та зменшенню ризиків емоційного виснаження.

Актуальність проблеми та недостатня її розробленість у соціальній теорії та практиці обумовили вибір теми наукового дослідження: «Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи».

Мета дослідження – розробити програму тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Завдання дослідження:

1. Обґрунтувати сутність, структуру, зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи.
2. Визначити критерії, показники, рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи.
3. Розробити програму тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.
4. Розробити рекомендації для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Об'єкт дослідження – формування професійних якостей фахівців із соціальної роботи.

Предмет дослідження – зміст, форми, методи формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в обґрунтуванні сутності, структури, змісту життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні програми тренінгу та рекомендацій для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Експериментальне дослідження проводилося на базі департаменту соціальної політики Луцької міської ради Волинської області.

Апробація результатів та публікації. Результати наукового дослідження представлені:

1. Щира С. Успішно пройшла освітній серіал «Як створювати проєкти в громадах». Сертифікат #C0081101484, 09.04.2025 р. (Додаток Ж).

2. Щира С. Сутність, структура, зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи. *Педагогіка* : зб. наук. пр. : матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми педагогіки, соціальної роботи та соціального забезпечення» (14 травня 2025 р.) / за ред. В. З. Антонюка, С. Ю. Чернети та ін. Луцьк, 2025. С. 183–186.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЕСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

1.1. Сутність, структура, зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи

Життєстійкість є важливим психологічним ресурсом особистості, що дозволяє успішно адаптуватися до стресових та кризових ситуацій, зберігати ефективність у професійній діяльності та підтримувати особистісне благополуччя. Для фахівців із соціальної роботи цей феномен має особливе значення, оскільки їхня діяльність пов'язана з постійними викликами, емоційним виснаженням і необхідністю прийняття складних рішень. Вивчення сутності, структури та змісту життєстійкості дозволяє розробити ефективні методи її підтримки та розвитку.

Життєстійкість можна розглядати як комплексну психологічну характеристику, яка відображає здатність особистості долати труднощі та адаптуватися до змін. Як зазначає А. Марченко, життєстійкість формується під впливом різних соціальних і психологічних чинників, таких як особистісні ресурси, рівень емоційного інтелекту та підтримка соціального оточення. Дослідник наголошує, що важливим компонентом життєстійкості є когнітивна гнучкість, яка дозволяє фахівцям ефективно оцінювати ситуацію та знаходити оптимальні рішення [1, с. 134–140].

На думку Г. Алексєєвої та співавторів, важливим аспектом життєстійкості є толерантність до невизначеності. В умовах війни фахівці із соціальної роботи часто зіштовхуються з нестабільними обставинами, що вимагають швидкої адаптації та прийняття рішень у невизначених умовах. Дослідники вказують, що діагностичні методи, засоби можуть допомогти у визначенні рівня життєстійкості та в розробці технології її вдосконалення [2, с. 648–662].

Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості розглядається О. Бацилевою, І. Пузь та О. Єрмішевим, які зазначають, що цей феномен тісно

пов'язаний із професійним становленням. Вони підкреслюють, що особистісний розвиток фахівців із соціальної роботи можливий лише за умови формування в них навичок психологічного саморегулювання та стресостійкості [3, с. 52–56].

На думку О. Белкіної-Ковальчук та Д. Мельничук, життєстійкість слід розглядати в системі споріднених понять, таких як резилієнтність, адаптивність та емоційна компетентність. Вони акцентують увагу на тому, що життєстійкість не є сталою характеристикою, а може змінюватися залежно від життєвого досвіду та професійної підготовки [4, с. 10–18].

Сучасні підходи до підготовки фахівців соціономічної сфери до розвитку життєстійкості розкриває І. Богданова, яка зазначає, що важливу роль у цьому процесі відіграє навчання навичкам управління стресом. Авторка вказує на необхідність включення до освітніх програм спеціальних курсів, спрямованих на формування професійної стійкості майбутніх фахівців із соціальної роботи [5, с. 72–77].

Дослідження І. Бринзи та О. Кузнєцової демонструє, що для оцінки рівня життєстійкості особистості можна використовувати психодіагностичні методики, такі як «Парціальні позиції життєстійкості». Вони показали, що фахівці із соціальної роботи з високим рівнем життєстійкості менш схильні до професійного вигорання та більш ефективні у вирішенні складних завдань [6, с. 14–22].

Важливість підтримки життєстійкості в умовах війни підкреслюють Н. Вишнівська, І. Полілуєва та В. Артюхова. Вони наголошують, що в екстремальних умовах значно зростає потреба у психологічній підтримці фахівців соціальної сфери. Дослідники пропонують використовувати групові методи психотерапії та соціально-психологічний тренінг для розвитку стресостійкості [7, с. 774–786].

Психологічні особливості формування професійної життєстійкості у майбутніх психологів розглядає І. Візнюк та І. Сварник, які наголошують, що

рівень життєстійкості можна підвищити шляхом формування професійної ідентичності. Вони зазначають, що здобувачі освіти, які усвідомлюють власні професійні цінності та мають внутрішню мотивацію до роботи, демонструють вищий рівень життєстійкості [8, с. 37–41].

І. Гоян та співавтори акцентують увагу на тому, що адаптивність є ключовим компонентом життєстійкості. Їхні дослідження показали, що особистості з високим рівнем адаптивності краще справляються зі стресовими ситуаціями та легше знаходять способи подолання труднощів [9, с. 867–879].

Психологічне благополуччя студентів-психологів як важливий чинник формування життєстійкості досліджує Н. Гранкіна-Сазонова, яка вказує, що рівень життєстійкості залежить від суб'єктивного відчуття контролю над ситуацією. Вона підкреслює, що фахівці із соціальної роботи, які відчують себе компетентними та впевненими у своїх діях, демонструють вищу стійкість до професійних труднощів [10, с. 23–42].

Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості вивчають І. Данилюк, В. Предко та М. Бондар. Вони зазначають, що найефективнішими стратегіями є активне вирішення проблем та пошук соціальної підтримки, тоді як уникнення проблемної ситуації призводить до зниження рівня життєстійкості [11; 12].

Окремо слід відзначити дослідження О. Кокуна, який досліджує професійну життєстійкість та психофізіологічну стійкість фахівців соціономічних професій. В його роботах приділяється особлива увага важливості розвитку життєстійкості як комплексної характеристики, яка включає здатність особистості адаптуватися до стресових умов професійної діяльності та зберігати стабільність під час впливу негативних факторів [22, с. 84]. О. Кокун розробив методичні рекомендації щодо підвищення рівня життєстійкості, які включають ряд важливих аспектів. Першим з них є розвиток професійної рефлексії, що дозволяє фахівцю із соціальної роботи оцінювати свою діяльність, усвідомлювати власні емоційні реакції та приймати

обґрунтовані рішення в складних ситуаціях. Це вимагає вміння аналізувати ситуацію, оцінювати власні дії та знаходити методи для підвищення їх ефективності [22, с. 84].

Як вважає Є. Предко важливим елементом є розвиток навичок саморегуляції. Саморегуляція дозволяє фахівцю ефективно контролювати свої емоції, поведінку та фізіологічні реакції, що є критично важливим у роботі з людьми, особливо в ситуаціях стресу. За допомогою різних технік саморегуляції фахівці можуть знижувати рівень напруги, підвищувати свою стресостійкість і зберігати ефективність у професійній діяльності [38, с. 74–99].

Окрім того, важливим аспектом підвищення життєстійкості є формування стратегій стресостійкості, які дозволяють фахівцям не тільки ефективно долати стресові ситуації, але й використовувати їх як можливості для особистісного та професійного розвитку. Розвиток цих стратегій включає в себе вивчення методів розпізнавання стресових факторів, технік швидкого відновлення емоційного балансу, а також вправ, що сприяють зниженню впливу стресу на психічний стан фахівця [19, с. 58].

Методичні рекомендації О. Кокуна є важливим внеском у розвиток теорії та практики підвищення життєстійкості фахівців соціальної сфери, адже вони надають конкретні інструменти та стратегії для професіоналів, які прагнуть підвищити свою ефективність у складних умовах роботи та зберігати психологічну стійкість у процесі взаємодії з клієнтами та колегами [22, с. 84].

Життєстійкість фахівців із соціальної роботи є важливим аспектом їх професійної діяльності, оскільки визначає здатність адаптуватися до складних життєвих ситуацій та виконувати свої функціональні обов'язки в умовах стресу, психологічних навантажень і соціальних викликів. Структура життєстійкості фахівців із соціальної роботи включає різні компоненти, що взаємодіють між собою, створюючи цілісну систему здатності особистості до подолання труднощів.

Таблиця 1.1 демонструє основні складові та зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи, а також описує ключові елементи кожної складової.

Таблиця 1.1

Структура та зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи [28, с. 55–59]

Складова життєстійкості	Зміст
Емоційна стійкість	Здатність контролювати емоції в стресових ситуаціях, не піддаватися паніці, зберігати спокій і впевненість у важких умовах роботи з клієнтами.
Психологічна гнучкість	Здатність адаптуватися до змінюваних умов професійної діяльності, прийняття нових ситуацій та умінь швидко реагувати на нестандартні обставини.
Особистісна стабільність	Вміння зберігати внутрішній баланс, уникати вигорання та депресії, підтримувати мотивацію до роботи, навіть у складних умовах.
Соціальна підтримка	Наявність підтримки від колег, керівництва та близьких людей, що сприяє подоланню стресу та емоційного навантаження у професійній діяльності.
Когнітивна здатність до саморегуляції	Уміння оцінювати свою діяльність, вчитися на помилках, коригувати свої дії відповідно до нових знань і досвіду, забезпечуючи професійну ефективність.
Фізична витривалість	Здатність витримувати фізичні навантаження та зберігати енергію протягом дня, не втрачаючи працездатності в умовах стресу або емоційної напруги.

Таким чином, життєстійкість фахівців із соціальної роботи є багатовимірним феноменом, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Вона залежить від рівня професійної підготовки, особистісних характеристик і наявності соціальної підтримки. Дослідження підтверджують,

що розвиток життєстійкості можливий через навчальні програми, тренінги та практичну діяльність. В умовах сучасних викликів, зокрема воєнного стану, особливу увагу слід приділяти формуванню стресостійкості та адаптивних навичок фахівців із соціальної роботи.

1.2. Критерії, показники, рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи

У професійній діяльності фахівців із соціальної роботи життєстійкість є важливою якісною характеристикою особистості для забезпечення ефективного виконання професійних обов'язків. Життєстійкість фахівця із соціальної роботи визначається як здатність підтримувати психологічну, емоційну і фізичну стабільність, адаптуватися до стресових ситуацій, подолати труднощі, зберігаючи при цьому високий рівень професійної діяльності. Критерії та показники життєстійкості дозволяють оцінити, наскільки здатний фахівець із соціальної роботи підтримувати психологічну стійкість і стабільність у складних ситуаціях. Формування таких критеріїв є важливим для розробки програм навчання, тренінгів і підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери.

Поняття «життєстійкості фахівця із соціальної роботи» об'єднує кілька важливих аспектів, які мають бути взаємопов'язаними для досягнення професійної ефективності. Один із основних критеріїв життєстійкості полягає у здатності фахівця із соціальної роботи зберігати емоційну стабільність, не піддаватися паніці або стресу у складних соціальних умовах. Такий рівень життєстійкості є важливим, оскільки фахівець із соціальної роботи постійно стикається з великим психологічним навантаженням, яке може спричинити емоційне вигорання, депресії чи інші відхилення. Емоційна стабільність визначається через здатність справлятися з негативними емоціями, почуттями,

підтримувати оптимістичний настрій, що, у свою чергу, дозволяє зберігати високий рівень професіоналізму [42, с. 143–150].

Ще одним важливим критерієм є психологічна гнучкість. Вона виражається в здатності фахівця із соціальної роботи адаптуватися до змін у соціальному середовищі, змінювати підходи до роботи відповідно до нових умов, бути готовим до швидких змін в соціальній роботі. Зважаючи на різноманітність ситуацій, з якими стикаються фахівці із соціальної роботи, цей критерій є важливим для формування вміння працювати в непередбачуваних умовах, з різними категоріями клієнтів [47, с. 84–88].

Не менш важливим є критерій фізичної витривалості. Фахівець із соціальної роботи часто працює в умовах високих емоційних та фізичних навантажень, тому необхідно мати достатній рівень фізичної підготовленості для виконання своїх професійних обов'язків. Фізична витривалість дозволяє фахівцеві підтримувати активність протягом робочого дня, ефективно справлятися зі стресом, а також зберігати енергію для подальшої діяльності [34, с. 5–17].

Крім того, фахівці із соціальної роботи повинні мати стійкість до стресу. Цей критерій визначає здатність витримувати стресові ситуації, не піддаватися психоемоційному виснаженню. Соціальна робота – це професія, де дуже часто доводиться працювати з людьми, які пережили серйозні життєві труднощі, що може значно впливати на психологічний стан фахівця. Вміння справлятися з такими ситуаціями є основою для формування життестійкості [28, с. 55–59].

Діагностика життестійкості включає в себе показники, що дозволяють визначити рівень розвитку кожного з цих критеріїв. Показники життестійкості можуть включати рівень емоційної стабільності (відсутність негативних реакцій на стресові ситуації), здатність до самоорганізації (можливість планувати свою діяльність навіть у складних умовах) та психологічну стійкість. Залежно від рівня сформованості життестійкості фахівця із соціальної роботи, можна визначити рівень готовності до професійної діяльності, а також

розробити індивідуальні тренінгові програми для підвищення рівня життєстійкості [22, с. 84].

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи залежить від низки чинників, таких як досвід роботи, рівень професійної підготовки, соціальна підтримка в колективі та психоемоційне оточення. Чим більше уваги приділяється розвитку цих аспектів, тим більша ймовірність, що фахівець із соціальної роботи буде здатний ефективно працювати в будь-яких умовах. Однак варто зазначити, що життєстійкість – це не вроджена здатність, а здобута, яка розвивається і вдосконалюється під час професійного навчання, практичної діяльності, підвищення кваліфікації [5, с. 72–77].

Незважаючи на важливість життєстійкості для фахівців із соціальної роботи, часто недостатньо уваги приділяється її розвитку в процесі навчання та професійного вдосконалення. Заклади вищої освіти повинні включати в свої освітньо-професійні програми нормативні та вибіркові освітні компоненти, тренінги, які допоможуть майбутнім фахівцям із соціальної роботи розвивати емоційну і психологічну стійкість. Це дозволить підготувати фахівців до реальних викликів професії [28, с. 55–59].

У таблиці 1.2 наводяться критерії, показники та рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Це надає можливість оцінити основні компоненти життєстійкості, а також дозволяє розібратись у методах її розвитку. Кожен з рівнів показує, на якому етапі розвитку знаходиться фахівець із соціальної роботи, і визначає напрямки для подальшого вдосконалення.

Таблиця 1.2

Критерії, показники та рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи [34, с. 5–17]

Критерії життєстійкості	Показники	Рівень сформованості
Емоційна стійкість	Вміння зберігати спокій в стресових ситуаціях, відсутність негативних	Високий, середній,

	емоційних реакцій, здатність до самоконтролю.	низький
Психологічна гнучкість	Адаптація до нових умов, здатність швидко змінювати підходи до роботи.	Високий, середній, низький
Фізична витривалість	Витримка під час фізичних навантажень, здатність зберігати працездатність протягом тривалого часу.	Високий, середній, низький
Стресостійкість	Спокійне реагування на кризові ситуації, здатність долати стрес без фізичних та емоційних розладів.	Високий, середній, низький
Здатність до самоорганізації	Вміня планувати діяльність, ефективно використовувати час, наявність механізмів подолання професійних труднощів.	Високий, середній, низький
Професійна мотивація	Високий рівень мотивації до професійної діяльності, прагнення до розвитку, бажання допомагати людям.	Високий, середній, низький

Аналіз критеріїв, показників і рівнів сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи дозволяє краще зрозуміти, як важливо для фахівців мати здатність до адаптації та стійкість у складних професійних умовах. Визначення рівня життєстійкості фахівців є ключовим фактором для підвищення їх ефективності в роботі, а також для запобігання професійному вигоранню. Розробка та впровадження методів розвитку життєстійкості на етапах навчання та професійного вдосконалення стане основою для формування ефективних фахівців із соціальної роботи, готових до роботи в будь-яких умовах.

1.3. Мета, завдання, зміст, форми, методи формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи

Життєстійкість фахівців із соціальної роботи є важливим аспектом їхньої професійної діяльності, оскільки вона безпосередньо впливає на ефективність виконання професійних обов'язків, здатність справлятися з психологічними та емоційними навантаженнями, а також забезпечує гармонійне поєднання особистісного та професійного розвитку. Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є важливим для підтримки їхнього психічного здоров'я, ефективності взаємодії з клієнтами та здатності працювати в умовах стресу. У зв'язку з цим, завданням закладів вищої освіти, що займаються професійною підготовкою таких фахівців, є створення умов для розвитку необхідних якостей, що забезпечують життєстійкість, а також надання підтримки для подолання професійних труднощів.

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи включає визначення мети, завдань, змісту, а також вибір ефективних, оптимальних форм, методів, засобів. Це має на меті забезпечити не тільки адаптацію до складних ситуацій, а й зміцнення психологічних ресурсів особистості, підвищення стійкості до стресів, тривоги та інших емоційних переживань. Зрозуміло, що ці процеси повинні відбуватися в рамках освітньо-професійних програм, які сприяють розвитку внутрішніх ресурсів, таких як емоційна стійкість, гнучкість, адаптивність, комунікативні навички та інші якості, що формують життєстійкість [37, с. 157–162].

Метою формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є розвиток їхньої здатності до ефективної професійної діяльності в умовах стресу та емоційних навантажень. Це досягається через формування внутрішньої стійкості, емоційної стабільності, вміння адаптуватися до складних ситуацій, зберігати спокій і рішучість у кризових умовах. Важливою частиною мети є також сприяння розвитку психологічної стійкості, яка допомагає фахівцям не

тільки долати труднощі професійної діяльності, але й ефективно взаємодіяти з людьми, що перебувають у складних життєвих ситуаціях.

Завдання формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи передбачають:

1. Розвиток емоційної стійкості і здатності до саморегуляції в стресових ситуаціях.
2. Формування здатності до адаптації в умовах швидких змін та професійних криз.
3. Підвищення рівня самосвідомості та самопізнання, що дозволяє краще розуміти свої емоції і керувати ними.
4. Розвиток здатності до емпатії та активного слухання в роботі з клієнтами.
5. Підготовка фахівців до ефективного використання соціальних та професійних ресурсів для подолання труднощів.
6. Виявлення та розвиток власних внутрішніх ресурсів, що сприяють подоланню стресу та збереженню психологічної рівноваги.

Зміст формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи

1. Психологічна підготовка особистості

Психологічна підготовка фахівців із соціальної роботи передбачає комплекс заходів, спрямованих на здобуття знань, умінь, навичок збереження та відновлення ментального здоров'я, управління емоційним інтелектом, емоціями та почуттями. У ході підготовки фахівці навчатимуться впоратися з емоційними реакціями, що виникають в умовах професійної діяльності, зокрема при роботі з клієнтами, які переживають складні життєві ситуації. Цей процес також передбачає набуття умінь використовувати техніки саморегуляції, що допомагають підтримувати емоційну стабільність і знижувати рівень стресу [8, с. 37–41].

2. Розвиток емоційної стійкості особистості

Розвиток емоційної стійкості є важливим елементом підготовки фахівців із соціальної роботи, оскільки ця якість допомагає зберігати внутрішній спокій навіть у найбільш напружених і кризових ситуаціях. Фахівець, який володіє емоційною стійкістю, здатний ефективно реагувати на труднощі, не втрачаючи контролю над емоціями, почуттями. Це включає розвиток здатності до самоконтролю та вміння підтримувати психологічну рівновагу при взаємодії з людьми, які переживають емоційні або соціальні труднощі. Розвиток цієї стійкості також включає навчання збереженню внутрішнього спокою в стресових умовах, що дозволяє приймати зважені рішення [30, с. 45–55].

3. Робота з стресом і тривогою особистості

Фахівці із соціальної роботи часто стикаються з ситуаціями, що викликають стрес і тривогу, тому важливо, щоб вони мали навички їх ефективного подолання. Робота з тривогою включає освоєння методів, які допомагають знизити рівень внутрішнього напруження і зберігати психологічну стабільність у кризових ситуаціях. Це можуть бути методи дихальної терапії, техніки розслаблення, а також когнітивно-поведінкові стратегії, спрямовані на зміну сприйняття стресових ситуацій. Крім того, важливими є методи превенції стресу, зокрема регулярні вправи на релаксацію, що допомагають уникати накопичення емоційного навантаження [39, с. 89–98].

4. Навчання технікам саморегуляції емоційно-вольової сфери особистості

Навчання технікам саморегуляції емоційно-вольової сфери – це навчання фахівців із соціальної роботи технікам самоусвідомлення, які дозволяють краще розуміти та аналізувати власні емоційні переживання. Вони стримують знання про процеси, що відбуваються в їхній психіці, вчаться визнавати і правильно оцінювати свої емоції, а також ефективно ними управляти. Це навчання включає техніки саморегуляції, такі як медитація, та інші методи відновлення ментального здоров'я, що сприяють зниженню рівня стресу та поліпшенню психологічного стану [42, с. 143–150].

5. Розвиток когнітивної гнучкості особистості

Когнітивна гнучкість є важливою складовою життєстійкості фахівців із соціальної роботи, оскільки вона дозволяє швидко адаптуватися до змінюваних умов. У ході професійної діяльності фахівці часто стикаються з новими і непередбачуваними ситуаціями, які вимагають швидкого реагування та переоцінки існуючих підходів. Розвиток когнітивної гнучкості допомагає адаптуватися до нових умов, змінювати стратегії в залежності від ситуації, а також приймати зважені рішення в умовах невизначеності. Це включає вміння перебудовувати свої погляди та стратегії в контексті нової інформації та обставин, що робить фахівця більш ефективним у роботі з різноманітними соціальними проблемами [15, с. 134–138].

Кожен з цих аспектів формування життєстійкості сприяє не тільки підвищенню професіоналізму фахівців, але й зміцненню їхніх психологічних ресурсів, що в свою чергу впливає на якість роботи в соціальній сфері.

Форми формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

- *Індивідуальні тренінги та психотерапія.*

Індивідуальні тренінги та психотерапевтичні сеанси є однією з найбільш ефективних форм роботи, спрямованих на розкриття внутрішніх ресурсів фахівців із соціальної роботи та їхній розвиток. У рамках таких сеансів фахівець із соціальної роботи може отримати підтримку в подоланні стресових факторів, знизити рівень емоційного навантаження та навчитися ефективним методам саморегуляції. Психотерапевт або тренер допомагає виявити та усвідомити внутрішні бар'єри, що заважають особистісному розвитку, а також використовує методи когнітивно-поведінкової терапії для корекції негативних установок. Така індивідуальна робота дозволяє глибше зрозуміти власні емоції та реакції, знайти шляхи для адаптації до труднощів професійної діяльності, покращити здатність до емоційної саморегуляції та підвищити рівень стійкості до стресових ситуацій [43, с. 56–68].

- *Групові тренінги.*

Групові тренінги – це форма роботи, яка передбачає обговорення методів подолання стресу та взаємної підтримки серед фахівців. Вони спрямовані на створення атмосфери довіри, де учасники можуть відкрито ділитися досвідом, обмінюватися ефективними технологіями попередження та подолання стресів й емоційного вигорання, а також навчатися конструктивним методам комунікації в умовах професійних криз. У таких тренінгах часто використовуються рольові ігри, ситуаційні вправи та завдання, що дозволяють учасникам безпосередньо відпрацьовувати навички стрес-менеджменту, підтримки одне одного в складних ситуаціях. Групова динаміка сприяє розвитку емоційної стійкості, адже учасники тренінгів відчують, що вони не самі в своїх труднощах і можуть отримати допомогу від колег [24, с. 113–119].

- *Коучинг та менторство.*

Коучинг та менторство є важливими методами для професійного та особистісного розвитку фахівців із соціальної роботи. Коучинг передбачає індивідуальну роботу з досвідченим консультантом, який допомагає визначити життєві цілі, стратегії розвитку та підвищити рівень життєстійкості. Коуч підтримує фахівця в процесі подолання професійних труднощів, допомагає знайти оптимальні рішення та шляхи досягнення мети. Менторство більше фокусується на передачі досвіду, професійних знань, умінь, навичок від більш досвідченого колеги. Ментор виступає як наставник, який надає рекомендації та підтримує у складних ситуаціях. Ці форми роботи дозволяють фахівцю не лише отримувати необхідну підтримку, але й розвивати здатність до самоусвідомлення, що є важливим елементом життєстійкості [13, с. 1–6].

- *Психолого-освітні програми.*

Психолого-освітні програми орієнтовані на систематичне навчання фахівців із соціальної роботи методам збереження психологічної стійкості та розвитку життєстійкості. Ці програми можуть включати курси, семінари та вебінари, які охоплюють різноманітні аспекти стрес-менеджменту, самопідтримки та розвитку емоційної стабільності. Програми часто містять

теоретичні матеріали, що допомагають фахівцям глибше зрозуміти психологічні механізми стресу, а також практичні вправи для відпрацювання навичок подолання стресових ситуацій. Такі програми також можуть включати тренування в саморегуляції, розвитку внутрішньої мотивації, самопізнання та підвищення самооцінки, що дозволяє фахівцям із соціальної роботи не лише справлятися з професійними труднощами, але й забезпечувати власну психологічну підтримку в процесі діяльності [45, с. 63–72].

Ці форми роботи в комплексі забезпечують широкий спектр підходів до формування життєстійкості, що дозволяє фахівцям із соціальної роботи адаптуватися до змінюваних умов професійної діяльності та зберігати психологічне здоров'я на високому рівні.

Методи формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

1. Метод психотерапевтичного втручання

Психотерапевтичне втручання передбачає індивідуальну роботу з клієнтом, спрямовану на зниження емоційного навантаження та корекцію психологічних проблем. Цей метод включає різні техніки, зокрема бесіди, діалог, прояснення внутрішніх переживань, емоцій, почуттів. Психотерапевт допомагає клієнту усвідомити джерела стресу, розпізнати і зрозуміти свої емоції, а також розробити стратегії для їх контролю. Важливим аспектом є створення безпечного простору для самовираження, що дозволяє особі відкрито працювати зі своїми проблемами. Психотерапевтичні методи можуть включати різні напрямки, такі як гештальт-терапія, психоаналіз або когнітивно-поведінкова терапія, залежно від потреб і ситуації клієнта [28, с. 55–59].

2. Метод когнітивно-поведінкової терапії (КПТ).

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) ґрунтується на принципі, що мислення впливає на емоції, почуття та поведінку. Основною метою КПТ є корекція негативних або дисфункціональних патернів мислення, які спричиняють стрес і тривогу. Цей метод включає в себе роботу з переконаннями, які можуть призводити до хронічного стресу. Терапевт

допомагає змінити невірні переконання, на яких ґрунтуються переживання, і замінити їх на більш здорові й конструктивні. КПТ включає навчання когнітивним і поведінковим стратегіям, таким як прийняття нових способів мислення, розвиток навичок вирішення проблем і покращення самоконтролю [38, с. 74–99].

3. Метод арт-терапії.

Арт-терапія використовує творчі методи, такі як малювання, ліплення, музика чи інші форми мистецтва, для розкриття емоційних ресурсів та зменшення стресу. Цей метод допомагає фахівцям із соціальної роботи, які не можуть виразити свої почуття словами, через творчість вивільнити емоції та переживання. Арт-терапія ефективно працює з людьми, що мають труднощі в вербальному вираженні емоцій, а також із тими, хто переживає складні життєві ситуації, такі як депресія, тривога чи посттравматичний стресовий розлад. Під час сеансів арт-терапії фахівці із соціальної роботи можуть створювати малюнки, композиції або скульптури, що дають можливість висловити глибокі емоції, почуття і знайти рішення на підсвідомому рівні [45, с. 63–72].

4. Метод релаксації та медитації.

Методи релаксації та медитації є важливими для зниження рівня стресу, фізичного і психологічного розслаблення. Ці техніки сприяють заспокоєнню нервової системи, зменшенню тривожності та підтримці емоційної стабільності. Вони включають дихальні вправи, прогресивну м'язову релаксацію, глибоке дихання, медитацію та усвідомленість (майндфулнес). Релаксація дозволяє знизити фізіологічний рівень стресу, зменшуючи напругу в тілі, в той час як медитація допомагає зосередитися на теперішньому моменті та досягти психічної ясності. Регулярне застосування цих методів має позитивний вплив на загальне самопочуття, покращує концентрацію, підвищує стійкість до стресових ситуацій і допомагає відновити емоційну рівновагу [45, с. 63–72].

5. Метод самопізнання.

Метод самопізнання полягає в активному процесі рефлексії, самооцінки та самопізнання, що дозволяє фахівцям із соціальної роботи глибше розуміти себе, свої потреби, емоції, почуття. Цей метод допомагає усвідомити власні сильні та слабкі сторони, що дозволяє краще управляти емоціями, почуттями та поведінкою у стресових ситуаціях. Самопізнання сприяє розвитку внутрішнього ресурсу фахівця, підвищує його здатність до самоконтролю та розуміння своїх життєвих цілей. Техніки самопізнання включають ведення щоденника, медитацію, обговорення з психотерапевтом особистих переживань, а також роботу зі своїми переконаннями і самооцінкою. Це дозволяє розвивати емоційну гнучкість і краще адаптуватися до змін у житті та професійній діяльності [28, с. 55–59].

6. Психологічні вправи та ігри.

Психологічні вправи та ігри є одними з найбільш інтерактивних і ефективних методів роботи з емоційною стійкістю та комунікативними навичками. Вони дозволяють учасникам не тільки розвивати навички подолання стресу, але й підвищувати свою емоційну гнучкість, здатність адаптуватися до змінних умов. Ігрові методики створюють ситуації, у яких фахівці можуть безпосередньо випробовувати різні стратегії поведінки в стресових ситуаціях, аналізувати власні емоційні реакції і вчитися знаходити оптимальні способи їх контролю. Такі ігри також дозволяють покращити комунікативні навички, навчитися працювати в команді та використовувати ефективні методи взаємодії з клієнтами. Психологічні вправи допомагають зняти емоційне навантаження, зменшити рівень тривоги та стимулюють позитивне сприйняття стресових ситуацій [34, с. 5–17].

Ці методи є основними інструментами для підвищення життєстійкості фахівців із соціальної роботи, дозволяючи їм ефективно справлятися з емоційними та психологічними навантаженнями, зберігаючи стабільність і внутрішній баланс під час професійної діяльності.

Таблиця 1.3 містить основні форми та методи формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, а також відповідні завдання і зміст. Вона допоможе глибше зрозуміти, як різні підходи можуть бути використані для розвитку життєстійкості, а також які аспекти цієї роботи є ключовими для підвищення ефективності діяльності фахівців із соціальної роботи.

Таблиця 1.3

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи [47, с. 84–88]

Форма роботи	Зміст	Методи
Індивідуальні тренінги	Поглиблена робота з кожним фахівцем для розуміння власних стресових реакцій, методів саморегуляції та подолання труднощів.	Психотерапевтичне втручання, когнітивно-поведінкова терапія, арт-терапія
Групові тренінги	Робота в групі для розвитку комунікативних умінь, навичок, спільного вирішення проблем, подолання емоційного вигорання та стресових ситуацій.	Групова психотерапія, психологічні вправи та ігри
Коучинг та менторство	Індивідуальні консультації з досвідченими фахівцями, обмін досвідом, надання професійної підтримки в складних ситуаціях.	Психотерапевтичні методи, інтерв'ювання, тренінги
Психолого-освітні програми	Навчальні курси для фахівців із соціальної роботи, що охоплюють техніки стрес-менеджменту, саморегуляції, розвитку емоційної стійкості.	Курси, лекції, вебінари, вправи на саморегуляцію

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є важливим напрямком їхньої підготовки та професійного розвитку. Це не лише покращує їхні психологічні та емоційні ресурси, але й сприяє більш ефективній роботі з клієнтами, знижує рівень стресу та тривожності, дозволяючи професіоналу бути більш продуктивним і стійким у кризових ситуаціях. Використання різноманітних форм і методів, що охоплюють як індивідуальну, так і групову роботу, дозволяє досягти найкращих результатів у формуванні життєстійкості.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЕСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

2.1. Діагностика сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи

Життєстійкість є важливим психологічним ресурсом, що забезпечує здатність фахівців із соціальної роботи ефективно функціонувати в умовах професійних викликів. Її оцінка дозволяє визначити рівень адаптації, стресостійкості та професійної мотивації працівників.

Дослідження рівня життєстійкості фахівців із соціальної роботи було проведене серед 15 фахівців, які працюють у соціальній сфері (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл фахівців із соціальної роботи за статтю та досвідом роботи

Досвід роботи	Чоловіки	Жінки	Усього
До 3 років	1	4	5
4–10 років	2	4	6
Понад 10 років	1	3	4
Усього	4	11	15

Експериментальне дослідження проводилося на базі департаменту соціальної політики Луцької міської ради Волинської області. Даний заклад є провідною установою соціального захисту в Луцькій міській територіальній громаді, що координує роботу з соціально незахищеними верствами населення, забезпечує соціальну підтримку та впроваджує соціальні програми для різних категорій громадян. Завдяки широкому спектру послуг, які надає департамент, дослідження охопило фахівців із соціальної роботи, які працюють у різних напрямках соціального захисту, що дозволило отримати всебічний аналіз рівня їхньої життєстійкості.

У рамках дослідження було використано такі методики: 1) опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна (Додаток А); 2) Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Додаток Б); 3) методика «Шкала самоефективності», розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалем (Додаток В); 4) методика «Стійкість до стресу» (Додаток Д); 5) методика Т. Елерс для діагностики мотивації до успіху (Додаток Е).

Аналіз отриманих результатів допоміг встановити загальні тенденції життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Зокрема, було виявлено, що найбільш досвідчені фахівці демонструють вищий рівень резильєнтності та професійної стійкості порівняно з працівниками, які лише розпочали кар'єру в соціальній сфері. Водночас молоді фахівці мали нижчі показники адаптивності та стійкості до стресу, що може бути пов'язано з недостатнім досвідом роботи в кризових ситуаціях.

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна (Додаток А)

Опитувальник професійної життєстійкості, розроблений О. Кокуном, спрямований на оцінку здатності фахівця долати труднощі, адаптуватися до змін і ефективно виконувати свою роботу в умовах стресу. Інструмент містить 24 запитання, на які респонденти відповідають за п'ятибальною шкалою Лайкерта, де 0 означає повну незгоду, а 4 – повну згоду.

Основу життєстійкості складають три ключові компоненти. Професійна включеність відображає рівень зацікавленості та залученості до професійної діяльності. Професійний контроль демонструє здатність людини регулювати робочі процеси та прогнозувати результати своєї діяльності. Прийняття викликів свідчить про готовність до подолання труднощів і здатність адаптуватися до нових умов.

Крім основних складових, методика дозволяє оцінити чотири важливі аспекти професійної життєстійкості. Емоційний компонент визначає рівень психологічної стійкості у стресових ситуаціях. Мотиваційний компонент, пов'язаний із прагненням досягати професійних цілей і вдосконалюватися.

Соціальний компонент характеризує здатність до ефективної взаємодії з колегами та підтримання здорових робочих відносин. Професійний компонент стосується рівня самореалізації у професійній сфері.

Результати оцінювання розподіляються за п'ятьма рівнями життєстійкості. Низький рівень (0–53 бали) свідчить про високу вразливість до стресу та труднощі в адаптації. Нижчий за середній (54–60 балів) вказує на певні труднощі у подоланні професійних викликів. Середній рівень (61–66 балів) демонструє задовільну життєстійкість. Вищий за середній (67–74 бали) відображає достатню стресостійкість і здатність до ефективної адаптації. Високий рівень (75–96 балів) свідчить про максимальну життєстійкість і здатність успішно долати професійні труднощі.

Аналіз отриманих даних допомагає не лише визначити загальний рівень життєстійкості, а й окреслити напрямки її підвищення. Особливу увагу варто приділяти розвитку емоційного мотиваційного та соціального компонентів, що сприятиме покращенню адаптивності та ефективності професійної діяльності.

Результати діагностики рівня професійної життєстійкості фахівців із соціальної роботи подані в таблицях 2.2, 2.3.

Таблиця 2.2

Індивідуальні результати діагностики рівня професійної життєстійкості фахівців із соціальної роботи

№ з/п	Респонденти Прізвище та ім'я	Загальний рівень проф. життєстійкості	Включеність	Контроль	Прийняття ризику	Емоційний компонент	Мотиваційний компонент	Соціальний компонент	Професійний компонент
1	П. О.	78	28	26	24	20	18	22	18
2	І. Н.	65	22	19	24	15	20	14	16

3	С. В.	80	30	28	22	22	19	24	20
4	К. Л.	55	18	16	21	14	12	17	12
5	Т. Р.	74	27	24	23	19	17	20	18
6	Ш. О.	58	20	19	19	14	16	14	12
7	Г. М.	69	24	22	23	18	17	19	15
8	Б. С.	82	31	27	24	21	22	25	19
9	К. Ю.	60	19	18	23	13	14	16	14
10	М. І.	76	29	26	21	20	18	22	19
11	П. В.	68	23	21	24	16	19	17	16
12	Д. Л.	83	32	28	23	22	21	24	20
13	В. О.	70	24	22	24	17	18	20	16
14	Н. Д.	56	17	16	19	13	12	14	13
15	Л. П.	79	28	26	25	21	19	23	17

Таблиця 2.3

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнями професійної життестійкості

№ з/п	Рівень професійної життестійкості	Діапазон балів	Кількість респондентів	
			N	P%
1	Низький	0 – 53	0	0
2	Нижчий за середній	54 – 60	3	20
3	Середній	61 – 66	2	13,3
4	Вищий за середній	67 – 74	5	33,3
5	Високий	75 – 96	5	33,3

Результати проведеного опитування щодо рівня професійної життестійкості фахівців із соціальної роботи дозволяють зробити низку важливих висновків. Дослідження охопило 15 фахівців, і їхні індивідуальні показники були розподілені відповідно до загального рівня професійної

життєстійкості та її складових компонентів: включеності, контролю, прийняття ризику, емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів.

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнем професійної життєстійкості дав підстави для узагальнення результатів діагностики.

Жоден із досліджуваних не продемонстрував низький рівень професійної життєстійкості (0–53 бали). Це свідчить про те, що всі фахівці із соціальної роботи, які взяли участь у дослідженні, мають принаймні базовий рівень стійкості в професійній діяльності.

Нижчий за середній рівень (54–60 балів) виявили три респонденти: К. Л. (55 балів), Ш. С. (58 балів) і Н. Д. (56 балів). Такі результати можуть свідчити про певні труднощі в адаптації до професійного середовища, недостатній рівень впевненості у власних силах та недостатню мотивацію до діяльності.

Середній рівень (61–66 балів) зафіксований у двох фахівців: І. Н. (65 балів) і К. Ю. (60 балів). Вони демонструють помірний рівень життєстійкості, однак можуть бути чутливими до стресових ситуацій і потребують додаткової підтримки.

Вищий за середній рівень (67–74 бали) характерний для п'яти учасників дослідження: Г. М. (69 балів), П. В. (68 балів), Р. О. (70 балів), Т. Р. (74 бали) та Л. П. (79 балів). Ці спеціалісти мають достатньо розвинені навички адаптації, стійкості до стресу та відповідальності за професійну діяльність.

Високий рівень (75–96 балів) продемонстрували ще п'ять фахівців: П. О. (78 балів), С. В. (80 балів), Б. С. (82 бали), Д. Л. (83 бали) та М. І. (76 балів). Вони мають високий рівень залученості до професійної діяльності, здатні самостійно ухвалювати рішення в складних ситуаціях, впевнені у своїх силах і володіють добре розвиненими механізмами саморегуляції.

Включеність. Цей показник відображає рівень залученості фахівця до соціальної роботи до професійної діяльності, його емоційне включення та зацікавленість у роботі. Найвищі показники включеності спостерігаються у Д. Л. (32 бали), Б. С. (31 бал) та С. В. (30 балів). Водночас найнижчий рівень

включеності мають К. Л. (18 балів) та Н. Д. (17 балів), що може свідчити про недостатню внутрішню мотивацію або труднощі в роботі.

Контроль. Цей компонент характеризує впевненість у можливості впливати на професійні ситуації. Найвищий рівень контролю відзначено у Д. Л. (28 балів) та С. В. (28 балів), що свідчить про їхню здатність ефективно ухвалювати рішення. Найменший рівень контролю спостерігається у К. Л. та Н. Д. (по 16 балів), що може свідчити про відчуття нестабільності або низький рівень впевненості.

Прийняття ризику. Цей показник відображає здатність фахівця йти на обґрунтований ризик у професійній діяльності. Найвищі значення за цим критерієм мають Л. П. (25 балів), І. Н. (24 бали) та Д. Л. (23 бали), що демонструє їхню гнучкість у прийнятті рішень. Натомість найнижчий рівень ризикованості відзначено у Ш. О. (19 балів), що може вказувати на обережність або уникання складних ситуацій.

Емоційний компонент. Відображає здатність фахівця контролювати власний емоційний стан у стресових ситуаціях. Найвищий рівень емоційної стійкості мають Д. Л. (22 бали), С. В. (22 бали) та Б. С. (21 бал), що вказує на їхню витримку та емоційну рівновагу. Найменше балів за цим показником отримали К. Ю. (13 балів), Н. Д. (13 балів) і К. Л. (14 балів), що може свідчити про високу чутливість до стресових факторів.

Мотиваційний компонент. Цей показник характеризує внутрішню мотивацію фахівця до роботи. Найвищий рівень мотивації спостерігається у Б. С. (22 бали) та Д. Л. (21 бал). Найнижчі показники мають К. Л. (12 балів) та Н. Д. (12 балів), що може свідчити про знижену зацікавленість у професійній діяльності.

Соціальний компонент. Оцінює рівень соціальної взаємодії та комунікативні навички фахівців. Найкраще виражені соціальні навички у Б. С. (25 балів) та Д. Л. (24 бали), що вказує на їхню здатність ефективно

співпрацювати. Найменший рівень соціальної взаємодії мають Ш. О. (14 балів) та Н. Д. (14 балів), що може свідчити про труднощі у спілкуванні.

Професійний компонент. Визначає рівень впевненості у власних професійних компетенціях. Найвищий рівень мають С. В. (20 балів) та Д. Л. (20 балів). Найнижчий рівень професійної впевненості – у К. Л. (12 балів).

Результати дослідження свідчать про те, що більшість фахівців із соціальної роботи мають середній або високий рівень професійної життєстійкості. Проте окремі фахівці демонструють недостатній рівень включеності, емоційної стійкості та професійного контролю, що може вимагати додаткових заходів підтримки. Загалом, аналіз показує, що фахівці із соціальної роботи мають достатньо високий рівень адаптації до професійного середовища та здатні ефективно функціонувати в умовах стресу.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона у десяти запитаннях (CD-RISC-10) (Додаток Б)

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона у десяти запитаннях (CD-RISC-10) є скороченою версією повної методики, розробленої для оцінки загального рівня стресостійкості та психологічної гнучкості особистості. Вона дозволяє визначити, наскільки людина здатна долати труднощі, адаптуватися до змін та підтримувати емоційну рівновагу в складних життєвих ситуаціях.

Методика містить десять тверджень, які відображають ключові аспекти резильєнтності, тобто здатності особистості ефективно справлятися зі стресом і відновлюватися після кризових ситуацій. Відповіді на кожне твердження оцінюються за п'ятибальною шкалою Лайкерта, де 0 балів означає «повністю невірно», а 4 – «вірно майже у всіх випадках». Чим вищий підсумковий бал, тим краща здатність людини до стресостійкості, самоконтролю та адаптації.

Дана шкала оцінює кілька важливих аспектів психологічної стійкості. По-перше, вона визначає рівень адаптивності до змін, тобто наскільки людина здатна приймати нові обставини та пристосовуватися до них без значного емоційного дискомфорту. Другий аспект – здатність до подолання труднощів,

що передбачає наявність внутрішніх ресурсів для ефективного вирішення проблем та виходу з кризових ситуацій. Важливим показником є гумористичне сприйняття проблем, що свідчить про здатність знаходити позитив навіть у складних обставинах, а також використовувати почуття гумору як механізм психологічного захисту.

Шкала також оцінює самовпевненість у подоланні стресу, яка проявляється в переконаності людини у власних силах та вміннях, а також швидкість відновлення після труднощів, що свідчить про здатність швидко повертатися до нормального психологічного стану після стресових подій. Цілеспрямованість та наполегливість є ще одними важливими показниками резильєнтності, адже вони демонструють, наскільки людина готова досягати поставлених цілей, незважаючи на можливі перешкоди.

Окрім цього, методика оцінює рівень зосередженості у стресових ситуаціях, що визначає здатність концентрувати увагу та контролювати свої дії навіть у складних умовах. До важливих критеріїв належать також стійкість до невдач, яка виявляється у вмінні не втрачати мотивацію та впевненість після поразок, а також загальна психологічна сила, що є індикатором внутрішньої гармонії, самоконтролю та здатності підтримувати позитивне мислення. Останній компонент – уміння керувати емоціями, що демонструє здатність регулювати свої почуття та уникати надмірної емоційної реактивності у складних ситуаціях.

Результати оцінювання варіюються від 0 до 40 балів і поділяються на три рівні резильєнтності. Особи, які набирають від 0 до 14 балів, мають низький рівень стресостійкості, що вказує на високу чутливість до стресу, труднощі з адаптацією до змін та схильність до емоційної нестабільності. Рівень від 15 до 29 балів є середнім і свідчить про наявність достатньої стресостійкості, проте можливі труднощі з емоційною регуляцією та швидким відновленням після стресових подій. Високий рівень резильєнтності (30–40 балів) демонструє

виражену здатність до адаптації, оптимістичний світогляд, самоконтроль і здатність долати труднощі з мінімальними негативними наслідками.

Отримані результати допомагають не лише оцінити рівень психологічної стійкості, а й виявити потребу в додатковій психологічній підтримці чи корекційній роботі. У разі низького рівня резильєнтності доцільно працювати над розвитком емоційного самоконтролю, покращенням навичок адаптації та формуванням позитивного ставлення до труднощів. Високий рівень свідчить про наявність розвинених навичок саморегуляції та стійкості до життєвих випробувань, що позитивно впливає на загальну якість життя та професійну діяльність людини.

Результати діагностики рівня резильєнтності фахівців із соціальної роботи за шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона-10 подані в таблицях 2.4, 2.5.

Таблиця 2.4

Результати діагностики рівня резильєнтності фахівців із соціальної роботи

№ з/п	Респонденти Прізвище, ім'я	Здатний адаптуватися до змін	Можу впоратися з усім, що трапиться	Дивлюся на речі з гумористичного боку	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	Швидко відновлююсь після труднощів	Можу досягти своїх цілей незважаючи на перепони	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	Важко розчарувати невдачею	Думаю про себе як про сильну людину	Можу впоратися з неприємними почуттями	Загальний бал
1	П. О.	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	26
2	І. Н.	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	26
3	С. В.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
4	К. Л.	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	24
5	Т. Р.	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	34
6	Ш. О.	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	24
7	Г. М.	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	26
8	Б. С.	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	35

9	К. Ю.	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	30
10	М. І.	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	30
11	П. В.	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33
12	Д. Л.	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	23
13	В. О.	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	34
14	Н. Д.	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	22
15	Л. П.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	33

Таблиця 2.5

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнями резильєнтності

№ з/п	Рівень резильєнтності	Бали	Кількість респондентів	
			N	P%
1	Низький	0 – 15	0	0
2	Нижчий за середній	16 – 20	0	0
3	Середній	21 – 25	4	26,7
4	Вищий за середній	26 – 30	5	33,3
5	Високий	31 – 40	6	40

Аналіз результатів за шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона-10 показує наявність значної різноманітності у рівнях стресостійкості серед учасників дослідження, що свідчить про їхні різні можливості адаптуватися до стресових ситуацій. Загальний бал респондентів коливається в межах від 22 до 38 балів, що вказує на широкий спектр стійкості до стресу – від середнього до високого рівня резильєнтності.

При цьому, найбільший результат отримав С. В., який набрав 38 балів. Це свідчить про його високу здатність справлятися з труднощами, зберігати спокій в умовах стресу, ефективно адаптуватися до змін та успішно долати перешкоди. Така висока оцінка вказує на те, що він володіє стійкими психологічними механізмами для подолання життєвих труднощів, має впевненість у своїх силах і може зберігати ясність мислення навіть під тиском. Однак, на іншому кінці спектра знаходиться Н. Д., який набрав лише 22 бали, що вказує на певні

труднощі в адаптації до стресових ситуацій та низьку стресостійкість у порівнянні з іншими учасниками дослідження.

Згідно з нормативними показниками шкали резильєнтності, рівень стійкості до стресу класифікується за певною шкалою: «Низький» рівень визначається балами від 0 до 15, що відповідає 0–20 % від розподілу вибірки, «Нижчий за середній» рівень – від 16 до 20 балів (21–40 % вибірки), «Середній» – від 21 до 25 балів (41–60 %), «Вищий за середній» – від 26 до 30 балів (61–80 %) та «Високий» рівень – від 31 до 40 балів (81–100 %).

Жоден з респондентів не потрапив до категорій з низьким або нижчим за середній рівнем стресостійкості. Це свідчить про те, що всі учасники, навіть ті, хто має середній рівень резильєнтності, здатні справлятися з деякими стресовими ситуаціями.

Четверо фахівців (26,7% респондентів) набрали бали, що відповідають середньому рівню (від 21 до 25 балів). Це вказує на те, що вони здатні зберігати стійкість у складних ситуаціях, хоча можуть потребувати додаткових зусиль для ефективної адаптації в умовах стресу.

П'ятеро фахівців (33,3% респондентів) мають «вищий за середній» рівень резильєнтності, що означає здатність до швидкої адаптації, високої стресостійкості та ефективного подолання перешкод, навіть коли ситуація стає складною.

Шість фахівців (40% респондентів) демонструють «високий» рівень стресостійкості, що є свідченням їхньої здатності до швидкої адаптації, а також до успішного подолання навіть найбільш складних життєвих ситуацій.

Результати свідчать про відсутність у вибірці учасників із низьким рівнем стресостійкості. Це є позитивним сигналом для фахівців із соціальної роботи, оскільки свідчить про те, що більшість учасників мають високі адаптивні ресурси, що дозволяють їм справлятися з труднощами. Тому можна стверджувати, що досліджувана група здебільшого складається з адаптивних особистостей, що мають здатність ефективно функціонувати в умовах стресу.

Використання нормативних показників для класифікації результатів дає змогу об'єктивно оцінити рівень стресостійкості та окреслити загальні тенденції серед досліджуваних, що є важливим для подальших заходів підтримки професіоналів у соціальній сфері.

Методика «Шкала самоефективности», розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалем (Додаток В)

Методика «Шкала самоефективности», розроблена Р. Шварцером та М. Єрусалем, орієнтована на дослідження рівня самоусвідомлення людини щодо її здатності ефективно організувати свою діяльність для досягнення поставлених цілей. Вона дозволяє виміряти впевненість особистості у власних силах та ресурсах для вирішення різноманітних завдань і подолання труднощів.

Основною концепцією цієї методики є те, що самоефективність є інтегративним процесом, який поєднує когнітивні, соціальні та поведінкові аспекти. Вона визначає, як людина сприймає свої можливості для досягнення успіху, як планує свої дії, адаптується до нових обставин і долає труднощі, що виникають у процесі діяльності.

Методика складається з 10 тверджень, які відображають різні аспекти впевненості людини у власних силах. Кожне твердження пов'язане з її здатністю вирішувати проблеми, справлятися з непередбачуваними ситуаціями, тримати ситуацію під контролем та знаходити варіанти виходу навіть у складних обставинах. Респонденту пропонується оцінити, наскільки вірно кожне з цих тверджень відносно його власної діяльності, ставлячи відповідну позначку в реєстраційному бланку.

Для оцінювання кожного твердження використовують 4-бальну шкалу, де: «Повністю невірно» оцінюється в 1 бал, «Скоріше невірно» – в 2 бали, «Скоріше вірно» – в 3 бали, а «Повністю вірно» – в 4 бали. Загальний результат обчислюється шляхом підсумовування балів за всі 10 тверджень.

Отримані результати дозволяють здійснити інтерпретацію рівня самоефективності респондента. Якщо сума балів коливається від 36 до 40, це

свідчить про високу самоефективність, 30–35 балів вказують на вище за середнє значення, 25–29 балів – на середній рівень, 20–24 бали говорять про нижчий за середній рівень, а 19 і менше балів характеризують низьку самоефективність.

Ця методика є важливим інструментом для визначення того, наскільки людина впевнена у своїх можливостях, а також допомагає виявити напрямки для розвитку особистісних і професійних якостей, що є особливо важливим у контексті професійної діяльності, де ефективність дій має вирішальне значення. Результати діагностики рівня самоефективності фахівців із соціальної роботи подані в таблицях 2.6, 2.7.

Таблиця 2.6

Результати діагностики рівня самоефективності фахівців із соціальної роботи

П.І.Б.	Тверд.1	Тверд.2	Тверд.3	Тверд.4	Тверд.5	Тверд.6	Тверд.7	Тверд.8	Тверд.9	Тверд.10	Сума
П. О.	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36
І. Н.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33
С. В.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
К. Л.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Т. Р.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
Ш. О.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	30
Г. М.	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	34
Б. С.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
К. Ю.	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	33
М. І.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
П. В.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
Д. Л.	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30
В. О.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Н. Д.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Л. П.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	34

Таблиця 2.7

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнями самоефективності

№ з/п	Рівень самоефективності	Кількість респондентів	
		N	P%
1	Високий	3	20
2	Вищий за середню	6	40
3	Середній	5	33,3
4	Нижчий за середню	1	6,7
5	Низький	0	0

Аналіз результатів застосування шкали самоефективності, представлених у таблицях 2.6 та 2.7, показує розподіл фахівців за рівнями самоефективності та їх загальні досягнення. За допомогою шкали було оцінено 10 тверджень, на кожне з яких респонденти ставили відповідь у вигляді балів, що дозволяє отримати загальну суму. За підсумками, респонденти були поділені на п'ять категорій, відображаючи різні рівні самоефективності.

Загалом, максимальну кількість балів, яку міг набрати учасник, становить 40 балів. Найвищі показники були зафіксовані у трьох фахівців (20% респондентів): С. В., Б. С. та М. І., які набрали по 40 балів, що відносить їх до категорії з високим рівнем самоефективності. Ці фахівці, ймовірно, мають значну впевненість у своїй здатності досягати поставлених цілей, а також позитивно оцінюють свою здатність вирішувати професійні завдання.

Шість фахівців (40% респондентів) потрапили до групи з рівнем самоефективності вищим за середній. До цієї групи відносяться П. О., І. Н., Т. Р., Г. М., П. В. та В. О. Вони набрали від 33 до 39 балів, що свідчить про гарне самопочуття щодо власної здатності досягати успіху та виконувати завдання, хоча і з деякими коливаннями в оцінках ефективності.

П'ятеро респондентів (33,3%) мають середній рівень самоефективності, набравши 30–34 бали. Це К. Л., Ш. О., К. Ю., Д. Л. та Н. Д. Вони мають середнє

самовідчуття щодо своєї здатності досягати успіху, ймовірно, час від часу сумніваючись у власних можливостях або зіштовхуючись з певними труднощами, які знижують їхню впевненість.

Нижчий рівень самоефективності (6,7% респондентів) виявлено у Л. П., який набрав лише 30 балів і потрапив до категорії «нижчий за середній». Цей результат може вказувати на невисоку оцінку своєї здатності досягати результатів або на труднощі в подоланні перешкод у професійному житті.

Загалом, результати свідчать про те, що більшість фахівців має або середній, або вищий за середній рівень самоефективності. Це може вказувати на загальну позитивну мотивацію і впевненість у своїх силах серед більшості респондентів. Водночас, є кілька осіб, які потребують додаткової підтримки чи розвитку в аспекті самовідчуття власної ефективності.

Методика «Стійкість до стресу» (Додаток Д)

Методика «Стійкість до стресу» спрямована на оцінювання здатності особистості ефективно протистояти стресовим впливам. За допомогою цього тесту учаснику пропонується дати чесну самооцінку, що відображає його емоційну реакцію та поведінкові особливості у стресових ситуаціях. Учасник заповнює реєстраційний бланк, вказуючи своє П. І. Б., після чого читає запропоновані твердження, які охоплюють різні аспекти його стресових реакцій.

Кожне твердження стосується певного прояву стресових реакцій, таких як відчуття недооцінки в колективі, надмірне занепокоєння за якість виконуваної роботи, схильність до агресії, роздратованість, нездатність сприймати критику, труднощі з відпочинком, виникнення конфліктів, відчуття нестачі контролю над власним життям чи страх втрати роботи. Для кожного з цих аспектів учаснику надається можливість обрати один з трьох варіантів відповіді, що відображають частоту виникнення даних явищ: відповіді вказують, чи трапляється це рідко, іноді або часто.

Оцінювання проводиться за допомогою простого бального методу, де кожна відповідь має відповідне числове значення. Сума балів, набрана за всі твердження, відображає загальний рівень стресової реакції. Принцип інтерпретації результатів базується на тому, що менша сумарна оцінка свідчить про вищу стійкість до стресу, а збільшення суми балів вказує на зниження здатності ефективно протистояти стресовим ситуаціям.

Після підрахунку балів результат порівнюється з встановленими пороговими значеннями: отримання сумарного показника в межах найнижчих значень свідчить про високий рівень стійкості до стресу, проміжне значення вказує на середній рівень, а набрання високої суми балів асоціюється з низькою стійкістю до стресу. Таким чином, методика дозволяє не лише отримати об'єктивну самооцінку, але й ідентифікувати потребу в подальшій роботі над розвитком емоційної та когнітивної адаптивності, що є важливим аспектом для ефективного функціонування як у професійній, так і в особистій сфері.

Результати діагностики рівня стійкості до стресу фахівців із соціальної роботи за методикою «Стійкість до стресу» подані в таблицях 2.8, 2.9.

Таблиця 2.8

Результати діагностики рівня стійкості до стресу фахівців із соціальної роботи

№ з/п	Твердження	«Рідко»	«Іноді»	«Часто»
1	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	3	8	4
2	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	2	4	6
3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	4	6	5
4	Я буваю налаштованим агресивно	5	4	6
5	Я не терплю критики на свою адресу	3	5	7
6	Я буваю роздратованим	2	8	5
7	Я стараюся стати лідером там, де це	6	4	5

	МОЖЛИВО			
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	3	6	6
9	Я страждаю на безсоння	7	4	4
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	4	6	5
11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	5	7	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	2	6	7
13	У мене виникають конфліктні ситуації	3	5	7
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	4	6	5
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	3	7	5
16	Я все роблю швидко	4	6	5
17	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	3	5	7
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	5	6	4

Таблиця 2.9

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнями стійкості до стресу

№ з/п	Рівень стійкості до стресу	Бали	Кількість респондентів	
			N	P%
1	Низький	43–54	2	13,3
2	Середній	31–42	5	33,3
3	Високий	18–30	8	53,3

За результатами діагностики стійкості до стресу в дослідженні було встановлено, що серед 15 фахівців із соціальної роботи переважає група з високою стійкістю до стресу. Суть методики полягає в оцінці частоти проявів певних реакцій на стресові ситуації – відчуття недооцінки в колективі,

роздратованість, безсоння, труднощі з відпочинком та інші. Учасникам пропонувалося вибирати одну з трьох варіантів відповіді («Рідко», «Іноді», «Часто») для кожного з 18 тверджень, причому кожна відповідь мала числове значення. Суть інтерпретації полягає в тому, що чим менша сума балів набрана, тим вища стійкість до стресу, а збільшення сумарного показника свідчить про зниження здатності протистояти стресовим впливам.

Підрахунок балів дозволив класифікувати результати за трьома категоріями. Найнижчий діапазон балів (від 18 до 30) характеризує високий рівень стійкості, середній (від 31 до 42) – середню, а найвищий (від 43 до 54) – низький рівень стійкості до стресу. З отриманих даних видно, що в групі 8 фахівців (53,3% респондентів) сумарні показники потрапляють у категорію високого рівня стійкості, що свідчить про їх здатність ефективно адаптуватися до стресових ситуацій та зберігати спокій навіть у напружених умовах. П'ять респондентів (33,3%) мають середній рівень стійкості, що вказує на деякі труднощі в адаптації, але загалом демонструють помірну здатність протистояти стресу. Лише у 2 фахівців (13,3% респондентів) виявлено низьку стійкість, що може свідчити про необхідність додаткової підтримки або розвитку стратегій подолання стресу.

Отже, результати дослідження свідчать про переважання високого рівня стійкості до стресу серед фахівців із соціальної роботи, що є позитивним показником їх професійної адаптивності, хоча невелика частина учасників може вимагати профілактичних заходів для покращення їхньої здатності ефективно протистояти стресовим чинникам.

Методика Т. Елерс для діагностики мотивації до успіху (Додаток Е)

Методика Т. Елерс для діагностики мотивації до успіху призначена для оцінки спрямованості особистості на досягнення успіху. Вона складається з 41 твердження, на кожне з яких респондент має дати одну з двох можливих відповідей: «так» або «ні». Тест є моношкальним, тобто кожна відповідь оцінюється за певною шкалою, і сума балів визначає рівень мотивації до успіху.

Інструкція для респондента полягає в тому, щоб швидко дати однозначну відповідь на кожне з тверджень. Важливо не задумуватись над відповідями занадто довго, аби результат був найбільш об'єктивним. Після заповнення анкети підраховуються бали: за кожну відповідь «так» на певні питання або «ні» на інші питання нараховується 1 бал. Питання, на які не нараховуються бали, включають, зокрема, ті, що стосуються загальних тверджень без прямої вказівки на мотивацію до успіху.

Методика включає оцінку мотивації до успіху за кількістю балів, отриманих респондентом. Питання формулюються таким чином, щоб охопити різні аспекти мотиваційної орієнтації: ставлення до роботи, досягнень, перешкод, реакцій на невдачі, а також взаємодії з іншими людьми у професійній діяльності.

Після того, як респондент заповнює тест, проводиться підрахунок балів, що відповідають визначеному «ключу». Це дозволяє визначити рівень мотивації до успіху респондента. Якщо сума балів знаходиться в межах від 1 до 10, це свідчить про низький рівень мотивації. Якщо сума балів від 11 до 16, мотивація оцінюється як середня. Показник від 17 до 20 балів означає помірно високий рівень мотивації, а сума більше 21 балів свідчить про занадто високий рівень мотивації до успіху. Таким чином, методика Т. Елерс допомагає оцінити мотиваційну орієнтацію особистості щодо досягнення успіху, визначаючи її в контексті професійної діяльності та особистісного розвитку.

Результати діагностики рівня мотивації до успіху фахівців із соціальної роботи за методикою «Діагностика мотивації до успіху» подані в таблицях 2.10, 2.11.

Таблиця 2.10

Результати діагностики рівня мотивації до успіху фахівців із соціальної роботи

№ з/п	Респонденти Прізвище та ім'я	Сума балів
1	П. О.	24

2	I. Н.	18
3	С. В.	25
4	К. Л.	14
5	Т. Р.	22
6	Ш. О.	9
7	Г. М.	12
8	Б. С.	28
9	К. Ю.	19
10	М. І.	30
11	П. В.	17
12	Д. Л.	7
13	В. О.	26
14	Н. Д.	15
15	Л. П.	20

Таблиця 2.11

Розподіл фахівців із соціальної роботи за рівнями мотивації до успіху

№ з/п	Рівень мотивації до успіху	Сумарний діапазон балів	Кількість респондентів	
			N	P%
1	Низький рівень мотивації	1 – 10	2	13,3
2	Середній рівень мотивації	11 – 16	3	20
3	Помірно високий рівень мотивації	17 – 20	4	26,7
4	Занадто високий рівень мотивації	Більше 21	6	40

Результати діагностики мотивації до успіху свідчать про значну різноманітність у мотиваційній спрямованості серед 15 фахівців із соціальної

роботи. Методика дозволяє оцінити, наскільки респонденти налаштовані на досягнення успіху, використовуючи 41 твердження з відповідями «так» або «ні». Підрахунок балів за відповіді, що збігаються з «ключем», дозволяє класифікувати мотивацію за рівнями.

За встановленими критеріями, два фахівці (13,3% респондентів) набрали бали у межах 1–10, що вказує на низький рівень мотивації. Такий результат може свідчити про певні бар'єри у внутрішній зацікавленості або недостатню впевненість у власних силах для досягнення поставлених цілей. Три респонденти (20%) отримали результати, що відповідають середньому рівню мотивації (11–16 балів), що свідчить про помірну спрямованість на успіх, але водночас може вказувати на потребу в додатковій підтримці для стимулювання їхньої активності.

Чотири фахівці (26,7% респондентів), які набрали 17–20 балів, демонструють помірно високий рівень мотивації до успіху. Цей рівень свідчить про активну позицію у професійній діяльності та прагнення досягати значущих результатів, при цьому зберігаючи певну обережність у прийнятті рішень. Найбільша група, що складається з шести осіб (40% респондентів), має результати, які перевищують 21 бал, що інтерпретується як занадто високий рівень мотивації. Такий показник може свідчити про надмірну амбіційність та бажання досягти успіху, що іноді може призводити до надмірного напруження або ризикованої поведінки в професійній діяльності.

Аналіз показників свідчить про те, що серед фахівців переважає надмірно висока мотивація до успіху, яка є ознакою високої активності та амбіційності. Проте в групі також присутні респонденти з нижчим рівнем мотивації, яким, можливо, необхідно надати додаткові стимули та підтримку для підвищення їхнього мотиваційного потенціалу.

У рамках дослідження було застосовано комплекс методик, серед яких «Опитувальник професійної життестійкості» О. Кокуна, «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10», «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер,

М. Єрусалем), а також методика «Стійкість до стресу» та діагностика мотивації до успіху за Т. Елерсом. Аналіз отриманих даних дозволив визначити загальні тенденції сформованості рівня життєстійкості фахівців із соціальної роботи.

Зокрема, встановлено, що найбільш досвідчені фахівці демонструють вищий рівень резильєнтності, самоефективності та стійкості до стресу, що свідчить про їх здатність ефективно долати професійні виклики та адаптуватися до кризових ситуацій. Натомість молодші працівники, які лише розпочинають свою кар'єру у сфері соціальної роботи, мають нижчі показники адаптивності та стійкості, що, можливо, пов'язано з недостатнім досвідом роботи в умовах стресу.

Отже, результати дослідження свідчать про позитивну залежність між досвідом роботи та рівнем життєстійкості фахівців із соціальної роботи, що підкреслює необхідність підтримки та розвитку адаптивних ресурсів серед молодих фахівців через тренінги та програми підвищення кваліфікації.

2.2. Програма тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є ключовим аспектом, що забезпечує їх здатність ефективно працювати в умовах високих емоційних та психологічних навантажень. Програма тренінгу, спрямована на розвиток життєстійкості, повинна охоплювати комплекс заходів, що допомагають підвищити емоційну стійкість, навички саморегуляції, здатність адаптуватися до стресових ситуацій та зберігати психічну рівновагу (таблиця 2.12).

Таблиця 2.12

Характеристика програми тренінгу формування життєстійкості
фахівців із соціальної роботи

№ з/п	Складники програми тренінгу	Характеристика складників програми тренінгу
1.	Об'єкт тренінгу	фахівці департаменту соціальної політики Луцької міської ради Волинської області
2.	Суб'єкти реалізації тренінгу	фахівці Центру життєстійкості «FOX HOUSE»
3.	Мета тренінгу	розвиток життєстійкості фахівців із соціальної роботи, підвищення їх здатності до адаптації в умовах стресу та підтримка психоемоційного здоров'я для ефективного виконання професійних обов'язків.
4.	Завдання тренінгу	1) ознайомити учасників з основами життєстійкості та її значенням у професійній діяльності; 2) розвинути навички управління емоціями та стресом; 3) навчити технік саморегуляції та подолання негативних емоційних станів; 4) підвищити здатність до адаптації в умовах стресових ситуацій; 5) розвинути комунікативні навички для ефективної роботи в команді та з клієнтами.
5.	Структура тренінгу	Заняття 1. Вступне заняття. Визначення життєстійкості. Заняття 2. Розпізнавання та управління емоціями. Заняття 3. Стратегії подолання стресу та методи саморегуляції. Заняття 4. Стратегії адаптації та психологічна стійкість.

		Заняття 5. Комунікація та командна робота.
		Заняття 6. Підсумки та практична рефлексія.
6.	<i>Форма реалізації тренінгу</i>	Заняття тренінгу тривалістю по дві години один раз на тиждень.
7.	<i>Методи реалізації тренінгу</i>	Бесіда, мозковий штурм, інформаційне повідомлення, дискусія, метод вправ, робота в групах, кейс-метод, програвання рольових ігор, виконання творчих завдань.
8.	<i>Тривалість тренінгу</i>	Шість занять тренінгу тривалістю 12 годин.

Зміст занять тренінгу

1. Вступне заняття. Визначення життєстійкості

Тривалість: 2 години

На цьому занятті учасники тренінгу отримують детальне ознайомлення з концепцією життєстійкості, яка є важливою складовою психологічної стійкості та адаптації до життєвих труднощів. Життєстійкість визначається як здатність людини ефективно справлятися з різними труднощами, швидко відновлюватися після стресових ситуацій та зберігати позитивний настрій і мотивацію навіть в умовах криз або невдач. Під час заняття обговорюється, як цей концепт може застосовуватися у професійній діяльності фахівців із соціальної роботи, де стресові ситуації є частими, а здатність зберігати емоційну стабільність – критично важливою для ефективної підтримки клієнтів.

Акцентується увага на тому, що життєстійкість не лише допомагає фахівцю адаптуватися до високих емоційних та психологічних навантажень, але й є важливим чинником у формуванні його здатності до довготривалої професійної діяльності без вигорання. Важливим аспектом є взаємозв'язок життєстійкості з емоційним здоров'ям: здатність зберігати баланс у критичних ситуаціях дозволяє фахівцям із соціальної роботи не лише долати стрес, але й підтримувати високий рівень мотивації для виконання професійних обов'язків.

Визначаються основні характеристики життєстійкості, такі як адаптивність, гнучкість у прийнятті рішень та емоційна стабільність, що дозволяють фахівцям працювати з різноманітними стресовими ситуаціями в своїй діяльності.

Учасники також обговорюють, які стратегії можна застосовувати для розвитку власної життєстійкості, зокрема через саморефлексію, використання позитивних переконань і підтримку здорових емоційних зв'язків з оточенням. Таким чином, на цьому етапі заняття фахівці не лише ознайомлюються з теоретичними аспектами життєстійкості, але й отримують практичні інструменти для розвитку цієї якості у своїй роботі та повсякденному житті.

Методи: інформаційне повідомлення, бесіда, дискусія, аналіз прикладів з реальної практики.

2. Заняття. Розпізнавання та управління емоціями

Тривалість: 2 години

На цьому етапі тренінгу учасники навчаються виявляти свої емоційні реакції на різні стресові ситуації, що є ключовим кроком у розвитку емоційної стійкості. Вони отримують інструменти для самоспостереження та аналізу того, як саме їхні емоції проявляються у відповідь на стрес. Важливою частиною цього процесу є розуміння того, що емоційні реакції можуть бути як конструктивними, так і деструктивними, і їх вплив на поведінку може варіюватися в залежності від того, як вони усвідомлюються та регулюються. Це усвідомлення допомагає учасникам краще розуміти, як їхні емоції впливають на рішення, комунікацію та професійну діяльність.

Учасники тренінгу також вивчають, як можна управляти своїми емоціями для збереження емоційної рівноваги навіть у напружених ситуаціях. Вони знайомляться з техніками, які допомагають зменшити інтенсивність негативних емоцій, таких як гнів, тривога чи страх, і запобігти їх впливу на поведінку. Це може включати методи глибокого дихання, концентрації, зміну фокусу уваги та інші стратегії саморегуляції.

Крім того, особливу увагу приділяють розвитку емоційної гнучкості – здатності адаптувати свої емоційні реакції залежно від контексту. Ця здатність дозволяє фахівця із соціальної роботи реагувати на різноманітні ситуації не лише на основі автоматичних емоційних реакцій, а й з урахуванням доцільності та ефективності своїх вчинків. Учасники навчаються виявляти різні емоційні стани і коригувати їх відповідно до вимог конкретної ситуації, що є необхідним для професійної діяльності у сфері соціальної роботи, де кожен випадок потребує індивідуального підходу.

Завдяки освоєнню емоційної гнучкості учасники отримують можливість ефективно регулювати свої емоції в стресових ситуаціях, знижуючи ризик вигорання, покращуючи взаємодію з клієнтами та підвищуючи свою професійну ефективність. Важливо, щоб вони усвідомили, що емоційна гнучкість – це не лише спосіб справлятися з труднощами, але й інструмент для розвитку внутрішньої стійкості та адаптації до змін.

Методи: групова дискусія, гри на розпізнавання емоцій, рольові ігри.

3. Заняття. Стратегії подолання стресу та методи саморегуляції

Тривалість: 2 години

На цьому занятті учасники тренінгу отримують важливі знання та навички для зниження рівня стресу, що є критично важливим аспектом у професійній діяльності фахівців із соціальної роботи, де часто зустрічаються ситуації високого емоційного навантаження. Один із основних інструментів для зниження стресу – це техніки глибокого дихання, які дозволяють швидко знижувати рівень напруги в тілі та заспокоювати нервову систему. Учасники вчаться застосовувати різні дихальні техніки, зокрема методи, які включають повільне й глибоке вдихання через ніс та видихання через рот. Це допомагає знизити рівень стресу, поліпшити концентрацію та зняти фізичне напруження.

Окрім того, важливою частиною заняття є освоєння різноманітних релаксаційних вправ, спрямованих на розслаблення м'язів і зняття напруги. Учасники навчаються проводити комплексні розслаблюючі практики,

включаючи прогресивну м'язову релаксацію, яка допомагає розслабити кожну групу м'язів по черзі. Вони отримують навички, як через розслаблення тіла впливати на зниження емоційного стресу та відновлення емоційної рівноваги. Ці вправи можна виконувати під час робочого дня, що дає можливість швидко відновити сили навіть під час інтенсивної професійної діяльності.

Медитація – ще одна важлива техніка, яку учасники тренінгу освоюють. Вони вчаться використовувати медитативні практики для зниження стресу, поліпшення концентрації та розвитку внутрішньої стійкості. Медитація допомагає учасникам фокусувати свою увагу на теперішньому моменті, зменшуючи внутрішній шум і перенапруження, що виникають через стресові ситуації. Важливим елементом медитації є розвиток здатності «відпускати» тривожні думки та емоції, зберігаючи спокій і фокус.

Також учасники тренінгу навчаються методам самопідтримки, які допомагають зберігати емоційну рівновагу та позитивний настрій у стресових умовах. Це включає в себе розвиток внутрішнього діалогу, що підтримує позитивне мислення і сприяє відновленню емоційної стійкості. Методи самопідтримки можуть включати техніки самоусвідомлення, практики вдячності, а також встановлення особистих кордонів у професійній діяльності, що є надзвичайно важливим для запобігання вигорання.

Одним із важливих аспектів цього заняття є навчання ефективного управління стресовими ситуаціями на робочому місці. Учасники отримують практичні інструменти для оцінки стресових факторів на роботі та методи їх нейтралізації. Вони вчаться своєчасно розпізнавати джерела стресу, такі як високе робоче навантаження, складні взаємини в команді, або надмірні емоційні запити з боку клієнтів, і знаходити способи мінімізувати їхній вплив на свою психоемоційну стабільність. Це може включати зміни в організації роботи, розвиток комунікативних навичок для уникнення конфліктних ситуацій та створення здорового робочого середовища.

Отже, це заняття не лише допомагає фахівцям із соціальної роботи опанувати ефективні методи зниження стресу, а й навчає їх самостійно виявляти та усувати стресові фактори, що робить їх більш життєстійкими і здатними успішно справлятися з професійними викликами.

Методи: практичні вправи на релаксацію, техніки медитації, вправи на самоусвідомлення та самопідтримку.

4. Заняття. Стратегії адаптації та психологічна стійкість

Тривалість: 2 години

На цьому етапі тренінгу учасники отримують знання та практичні інструменти для адаптації до стресових ситуацій, які неминуче виникають у професійній діяльності фахівців із соціальної роботи. Основною метою є розвиток навичок психологічної стійкості, що дозволяють не тільки ефективно справлятися з високим рівнем стресу, але й зберігати внутрішній спокій і баланс у непередбачуваних та складних ситуаціях.

Учасники вчаться розпізнавати власні емоційні реакції на стресові фактори та активно використовувати спеціальні техніки для їх контролю. Наприклад, вони освоюють методи «трансформування» думок, що допомагають змінювати негативні сприйняття складних ситуацій і бачити їх як можливості для росту та розвитку. Це дозволяє їм уникати автоматичних реакцій тривоги чи паніки, що характерні для стресових обставин.

Особлива увага приділяється розвитку здатності швидко приймати рішення в умовах невизначеності та високого емоційного навантаження. Учасники тренінгу вчаться розглядати стресові ситуації як можливість для творчого підходу до вирішення проблем. Вони освоюють різні техніки прийняття рішень, зокрема методи аналізу ситуацій, оцінки ризиків і варіантів дій, що дозволяють зберігати ясність мислення та уникати імпульсивних рішень.

Важливим аспектом є також робота над збереженням впевненості в собі навіть у найскладніших умовах. Учасники навчаються не здаватися перед

труднощами, а знаходити шляхи для подолання бар'єрів та пошуку рішень. Це включає розвиток навичок самопідтримки та внутрішнього діалогу, що допомагають залишатися мотивованими та зберігати позитивне ставлення до себе в процесі подолання труднощів.

Тренінгові вправи, спрямовані на розвиток психологічної стійкості, включають практичні ситуації та рольові ігри, які моделюють стресові моменти на робочому місці. Це дозволяє учасникам тренуватися у реальних умовах, створюючи стресові ситуації, але в безпечному середовищі, де вони можуть випробувати різні стратегії адаптації. З допомогою таких вправ учасники вчаться контролювати емоції, залишаючись спокійними, і застосовувати стратегії вирішення проблем для успішного виходу із стресових ситуацій.

Загалом, цей етап тренінгу допомагає фахівцям із соціальної роботи розвивати важливі для професії навички психологічної стійкості, які дають можливість зберігати рівновагу навіть в умовах високого стресу, адаптуватися до складних ситуацій і знаходити ефективні рішення, що сприяє як їх професійному зростанню, так і особистісному розвитку.

Методи: техніки розвитку психологічної стійкості, тренування на адаптацію до змін, психологічні ігри.

5. Заняття. Комунікація та командна робота

Тривалість: 2 години

На цьому етапі тренінгу учасники навчаються ефективним комунікативним технікам, які є важливими для роботи фахівців із соціальної роботи. Вміння правильно і чітко взаємодіяти з людьми є ключовим для успішної професійної діяльності, особливо у сфері надання допомоги та підтримки в стресових ситуаціях. Учасники тренінгу отримують теоретичні знання і практичні навички, що сприяють розвитку ефективного спілкування з клієнтами, а також вмінням знаходити спільну мову з колегами в робочих колективах.

Одним із важливих аспектів є навчання навичкам активного слухання, коли фахівець із соціальної роботи не просто чує, а й розуміє емоційний та когнітивний стан клієнта. Це дозволяє встановити довірливі стосунки і створити атмосферу підтримки, що особливо важливо у роботі з людьми, які переживають кризові ситуації. Активне слухання допомагає зменшити емоційну напругу клієнта і створює можливість для відкритого обміну думками, що дозволяє надавати більш ефективну допомогу.

Крім того, учасники тренінгу розвивають навички невербального спілкування – важливого аспекту взаємодії, оскільки невербальні сигнали, такі як міміка, пантоміміка, можуть значною мірою впливати на ефективність комунікації. Практичні вправи спрямовані на підвищення усвідомленості невербальних сигналів, що допомагає створювати більш гармонійні і продуктивні стосунки як з клієнтами, так і з колегами.

Також важливим етапом є навчання учасників методам подолання міжособистісних конфліктів. У процесі тренінгу учасники вивчають стратегії для конструктивного вирішення конфліктів, що можуть виникати як між колегами, так і з клієнтами. Це включає техніки переговорів, пошук компромісів, а також навички емпатії, що дозволяють зрозуміти точку зору іншої особи і побудувати спільне рішення навіть у складних ситуаціях.

Особлива увага приділяється розвитку навичок асертивного спілкування, що дозволяє фахівцям відстоювати свої права та інтереси, не порушуючи прав інших. Це важливо, оскільки фахівці із соціальної роботи часто стикаються з ситуаціями, де необхідно чітко висловлювати свою точку зору, зберігаючи при цьому повагу до інших учасників комунікації. Практика асертивного спілкування дає змогу фахівцям вільно висловлювати свої думки і почуття без страху бути осудженими, що знижує рівень стресу в робочих ситуаціях.

Навчання навичкам ефективного комунікації також включає вправи, спрямовані на розвиток гнучкості в спілкуванні – уміння адаптувати стиль комунікації залежно від конкретної ситуації та потреб клієнта. Це важливо для

фахівців, оскільки в їхній роботі доводиться зустрічатися з різними людьми, які мають різні потреби, культурні та соціальні особливості.

Цей етап тренінгу дає учасникам не тільки теоретичні знання, а й практичні навички для ефективної взаємодії в робочому середовищі. Розвиваючи ці навички, фахівці із соціальної роботи здатні створювати здорові міжособистісні стосунки в колективі, що, у свою чергу, покращує ефективність команди та допомагає досягти високих результатів у професійній діяльності.

Методи: вправи на розвиток навичок активного слухання, асертивності та конструктивного вирішення конфліктів, рольові ігри.

6. *Загальна. Підсумки та практична рефлексія*

Тривалість: 2 години

Підведення підсумків тренінгу є важливою частиною освітнього процесу, оскільки дозволяє учасникам оцінити свої досягнення, проаналізувати здобуті знання та навички, а також виявити труднощі, з якими вони стикалися під час тренінгу. На цьому етапі кожен учасник має можливість поділитися власними враженнями від тренінгу, обговорити, як отримані знання допомогли їм зрозуміти власні емоційні реакції та стратегії подолання стресу, а також визначити, які аспекти життєстійкості потребують подальшого розвитку.

Одним із ключових етапів підведення підсумків є аналіз того, які методи та техніки учасники вважають найбільш ефективними для себе та своєї професійної діяльності. Учасники обговорюють, що саме з тренінгових практик найбільше допомогло їм у розвитку емоційної стійкості, знизенні рівня стресу та покращенні їх здатності до адаптації в складних ситуаціях. Це дозволяє кожному зробити висновки щодо власного прогресу та виявити ті інструменти, які вони можуть активно використовувати в майбутньому.

Особлива увага приділяється обговоренню труднощів, з якими учасники стикалися під час тренінгу. Це може бути, наприклад, труднощі в адаптації до нових методів саморегуляції, труднощі в інтеграції теоретичних знань з практичними ситуаціями чи навіть психологічний бар'єр при виконанні деяких

вправ. Важливо, щоб ці труднощі були визнані та обговорені в безпечному середовищі, що дозволяє кожному учаснику отримати підтримку від інших учасників та тренера. Це створює атмосферу відкритості і взаєморозуміння, де учасники можуть чесно і без страху висловлювати свої переживання та розчарування.

Під час обговорення труднощів тренер допомагає учасникам знайти шляхи для подолання цих бар'єрів. Це може включати додаткові поради, коригування технік або навіть рекомендації щодо подальшого самонавчання та вдосконалення. Важливою частиною цього процесу є створення індивідуальних планів розвитку для кожного учасника тренінгу, що допоможе їм зберігати життєстійкість і підтримувати емоційну стійкість у повсякденному житті та професійній діяльності.

Завершення заняття проводиться через рефлексію, коли учасники мають змогу оцінити свої досягнення, що вони отримали під час тренінгу, а також висловити свої думки про те, як ці знання можуть бути застосовані в реальних ситуаціях. Це важлива частина процесу навчання, оскільки дозволяє кожному учаснику осмислити власні досягнення і зробити конкретні кроки для подальшого самовдосконалення.

Крім того, на фінальному етапі учасники створюють індивідуальні плани розвитку життєстійкості, в яких вони визначають для себе конкретні цілі та методи їх досягнення. Це можуть бути регулярні вправи на управління стресом, участь у групових тренінгах для покращення комунікаційних навичок або самостійне освоєння нових технік емоційної регуляції. План розвитку має бути конкретним, вимірюваним і орієнтованим на реальні досягнення, що дасть змогу учасникам продовжити працювати над собою після завершення тренінгу.

Завершення тренінгу, таким чином, не є кінцевим етапом, а навпаки відкриває нові можливості для розвитку життєстійкості в професійній діяльності. Учасники отримують конкретні інструменти для подальшого зростання та підтримки емоційного здоров'я, що дозволяє їм бути більш

ефективними у своїй роботі та краще справлятися з труднощами, які можуть виникати у процесі їх діяльності.

Методи: рефлексія, підсумкова дискусія, формування індивідуальних планів розвитку життєстійкості.

Методи тренінгу:

1. Когнітивно-поведінкова терапія – допомагає учасникам змінити негативні патерни мислення та поведінки, сприяє розвитку більш здорових стратегій подолання стресу.
2. Рольові ігри – дозволяють учасникам відпрацювати навички вирішення реальних проблем у безпечному середовищі.
3. Інтервювання та індивідуальні консультації – для глибшого аналізу кожного учасника та надання індивідуальних рекомендацій.
4. Психотерапевтичне втручання – для роботи з глибинними емоційними та психологічними бар'єрами.
5. Психоосвітні методи – навчання теоретичним основам стрес-менеджменту, психічної стійкості та здоров'я.

Наприкінці тренінгу кожен учасник оцінює свій рівень життєстійкості за допомогою спеціальних анкет та тестів, зокрема інструментів для оцінки рівня стресостійкості, адаптивності та емоційної гнучкості. Окрім того, учасники повинні заповнити самооцінку щодо того, як змогли реалізувати отримані навички на практиці.

Тренінг формування життєстійкості для фахівців із соціальної роботи є важливим елементом у підтримці їх професійного та психоемоційного здоров'я. Програма, побудована на практичних заняттях, навчальних курсах та психологічних техніках, дозволяє підвищити ефективність роботи фахівців у складних умовах. Життєстійкість допомагає фахівцям із соціальної роботи залишатися емоційно стабільними, зберігати мотивацію та знаходити ефективні рішення в умовах стресових ситуацій, що є критично важливим для забезпечення якості соціальних послуг.

2.3. Рекомендації для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є важливим елементом професійного розвитку, оскільки цей аспект безпосередньо впливає на здатність фахівців ефективно справлятися з психологічними навантаженнями, підтримувати емоційне здоров'я і взаємодіяти з клієнтами в складних ситуаціях. Життєстійкість забезпечує фахівцям можливість адаптуватися до стресових умов та зберігати оптимальну працездатність у складних ситуаціях. Однак для забезпечення ефективності формування життєстійкості необхідно використовувати комплексний підхід, враховуючи як індивідуальні, так і колективні аспекти розвитку. У цьому контексті важливим є запровадження новітніх методик, програм та практик, які дозволяють посилити емоційну стійкість фахівців та оптимізувати їх професійну діяльність.

Рекомендації

- Індивідуальний підхід до кожного фахівця.

Один з основних аспектів формування життєстійкості – це індивідуалізація тренінгових та освітніх програм. Необхідно враховувати психологічні характеристики кожного фахівця, його емоційну зрілість і готовність до змін. Психологічна стійкість, сформована через спеціальні методи індивідуального розвитку, може значно підвищити ефективність роботи фахівця.

- Психологічна підтримка та консультування.

Фахівці із соціальної роботи часто зіштовхуються з важкими емоційними ситуаціями, які вимагають підтримки. Тому важливим є надання психоемоційної підтримки, через індивідуальні консультації або групові сесії, що дозволяють знизити стресові навантаження та запобігти емоційному вигоранню.

- Регулярне самоспостереження та рефлексія.

Щоб постійно зберігати життєстійкість, важливо навчитися самотійно аналізувати свої емоційні реакції та стресові ситуації. Ведення журналу самоспостереження та регулярні рефлексії дають можливість фахівцям розпізнавати негативні патерни поведінки та своєчасно коригувати їх.

- Підвищення рівня стресостійкості через тренінги та практичні заняття.

Рекомендовано впроваджувати регулярні тренінги для фахівців, орієнтуючись на розвиток стресостійкості через практичні техніки релаксації, когнітивно-поведінкової терапії та методи управління емоціями. Це допомагає працівникам відчувати себе більш впевнено в стресових ситуаціях.

- Розвиток емоційної гнучкості.

Емоційна гнучкість є ключовою для ефективної роботи з клієнтами та колегами. Це здатність адаптувати свої емоційні реакції відповідно до конкретної ситуації. Для цього необхідно включати спеціальні тренінгові програми, де фахівці зможуть відпрацьовувати навички переключення між емоційними станами та навчатися оптимальному реагуванню на стрес.

- Покращення комунікативних навичок.

Налагодження ефективної комунікації є важливим інструментом у роботі фахівців із соціальної роботи. Це дозволяє вирішувати конфлікти, знаходити рішення у складних ситуаціях і підтримувати здорові стосунки в колективі. Рекомендується проводити тренінги для розвитку активного слухання, емпатії та конструктивної взаємодії.

- Інтеграція когнітивно-поведінкових методів.

Для покращення емоційної стійкості можна інтегрувати когнітивно-поведінкові методи, спрямовані на зміну негативних патернів мислення. Важливою частиною цього процесу є усвідомлення фахівцями своїх внутрішніх переконань і здатність змінювати їх для зниження стресових реакцій.

- Запровадження програми психологічного відновлення

Для профілактики емоційного вигорання та зниження стресових навантажень варто запровадити програму психологічного відновлення, що включатиме регулярні відпустки, рекреаційні заходи, групові терапії та інші методи, що дозволяють працівникам відновлювати сили.

- Навчання технікам управління часом.

Часто фахівці із соціальної роботи відчують стрес через погане управління часом та надмірне навантаження. Тому важливим є навчання ефективному плануванню і розподілу часу, що дозволить фахівцям знизити стрес і підвищити ефективність роботи.

- Підтримка психічного здоров'я в команді.

Для підтримки життєстійкості важливо створювати здорову атмосферу в команді, де кожен фахівець відчуває підтримку та взаєморозуміння. Командні тренінги з розвитку колективної емоційної стійкості можуть допомогти в цьому напрямку.

- Використання арт-терапії та творчих методів.

Арт-терапія є потужним інструментом для розкриття емоційних ресурсів і зниження рівня стресу. Вона дає можливість фахівцям відчути емоційний вихід через творчість, що сприяє розвитку емоційної стійкості та саморегуляції.

- Програми для розвитку соціальної підтримки.

Соціальна підтримка є важливим аспектом формування життєстійкості, тому варто створювати програми, які допоможуть фахівцям знайти підтримку в складних ситуаціях, як у межах професійної діяльності, так і в особистому житті.

- Мотивація до постійного саморозвитку.

Фахівці повинні бути мотивовані до постійного самовдосконалення. Рекомендується стимулювати їх до участі в додаткових тренінгах, курсах, а також у заходах, які сприятимуть розвитку особистісної стійкості та емоційного здоров'я.

- Інтеграція відновлювальних практик в робочі процеси.

Участь у регулярних відновлювальних практиках, таких як йога, медитація, дихальні вправи, може стати важливою частиною робочих процесів фахівців із соціальної роботи. Це допомагає їм швидше відновлювати сили, знижувати рівень стресу і підвищувати ефективність роботи.

- Підтримка професійної етики та самодисципліни.

Фахівці із соціальної роботи мають працювати в умовах високого емоційного навантаження, тому підтримка високих стандартів професійної етики та самодисципліни є необхідною для запобігання вигоранню і збереження життєстійкості.

Формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи є багатограним і складним процесом, що вимагає комплексного підходу до розвитку емоційної стійкості, стресостійкості та соціальних навичок. Запровадження ефективних програм і тренінгів, індивідуальний підхід до кожного фахівця, постійна психологічна підтримка, а також навчання технікам саморегуляції й адаптації до стресових ситуацій – все це сприяє значному підвищенню життєстійкості фахівців, що є важливим для забезпечення високої якості їхньої роботи в соціальній сфері.

ВИСНОВКИ

Результати вивчення й аналізу наукової літератури, практичного досвіду, експериментального дослідження з формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, дали підстави для наступних висновків.

У ході дослідження було виконано всі основні завдання, визначені на початку роботи, що дозволило досягти мети дослідження – розробити програму тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Використано комплекс методик, зокрема «Опитувальник професійної життєстійкості» О. Кокуна, «Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10», «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем), методики «Стійкість до стресу» та діагностики мотивації до успіху за Т. Елерсом. Це дозволило отримати результати діагностики рівня життєстійкості фахівців із соціальної роботи та проаналізувати вплив досвіду професійної діяльності на адаптивні ресурси фахівців.

Відповідно до першого завдання, було обґрунтовано сутність, структуру та зміст життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Життєстійкість розглядається як комплекс особистісних якостей, що забезпечують здатність фахівців із соціальної роботи ефективно долати стресові ситуації, адаптуватися до професійних викликів і зберігати високу працездатність у складних умовах. Це включає розвиток стресостійкості, мотивації до успіху, самосвідомості та здатності до саморегуляції.

У процесі виконання другого завдання було визначено критерії, показники та рівні сформованості життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Було виявлено, що досвідчені фахівці демонструють вищі показники резильєнтності, самоефективності та стійкості до стресу, що підтверджує гіпотезу про позитивний зв'язок між досвідом професійної діяльності та рівнем життєстійкості. У свою чергу, працівники, які лише розпочинають свою професійну кар'єру, мають дещо нижчі показники, що може бути пов'язано з відсутністю достатнього досвіду у вирішенні складних ситуацій.

Третє завдання передбачало розробку програми тренінгу формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Програма включає систему тренінгових занять, спрямованих на розвиток складників життєстійкості, таких як стресостійкість, емоційна регуляція, розвиток соціальної підтримки та адаптація до змін. Вона також передбачає використання різноманітних тренінгових методик, включаючи когнітивно-поведінкові техніки, вправи на розвиток емоційної гнучкості, активне слухання та інші методи, що сприяють підвищенню ефективності соціальної роботи в умовах стресу.

Відповідно до четвертого завдання, були розроблені рекомендації для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи. Зокрема, рекомендовано впроваджувати індивідуальні та групові тренінги, надавати психологічну підтримку працівникам через консультації та відновлювальні практики, а також розвивати соціальну підтримку в колективі. Особливу увагу варто приділити молодим працівникам, для яких необхідно створювати програми адаптації та професійного розвитку через спеціалізовані курси та практичні заняття.

Загальні результати дослідження свідчать про позитивну залежність між досвідом роботи та рівнем життєстійкості фахівців із соціальної роботи, що підтверджує важливість професійної підготовки та постійного вдосконалення навичок адаптації та стресостійкості в професії. Враховуючи отримані результати, розроблені програма тренінгу та рекомендації можуть значно підвищити рівень життєстійкості фахівців із соціальної роботи і сприяти їх професійному розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці дієвих методів і рекомендацій для підвищення ефективності формування життєстійкості фахівців із соціальної роботи, що дозволяє знизити рівень професійного вигорання та підвищити загальний рівень професіоналізму у соціальній сфері. Розроблена програма тренінгу стане корисним інструментом для організацій, які займаються підготовкою та розвитком фахівців у цій галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Марченко А. Д. Основні детермінанти розвитку життєстійкості особистості у соціальному середовищі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2021. № 2. С. 134–140. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippu_2021_2_14 (дата звернення: 12.01.2025).
2. Алексєєва Г. М., Черезова І. О., Федорик В. В., Лаврик В. В. Інтеграція цифрових інструментів для емпіричного дослідження впливу толерантності до невизначеності на життєстійкість особистості в умовах війни. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2024. № 8. С. 648–662. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_8_56 (дата звернення: 12.01.2025).
3. Бацилєва О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. *Габітус*. 2021. Вип. 22. С. 52–56. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_22_10 (дата звернення: 12.01.2025).
4. Белкіна-Ковальчук О., Мельничук Д. Життєстійкість у системі споріднених понять. *Ввічливість. Humanitas*. 2024. №1. С. 10–18. URL: <http://journals.vnu.volyn.ua/index.php/humanitas/article/view/1638/1534> (дата звернення: 12.01.2025).
5. Богданова І. М. Сучасні орієнтири підготовки майбутніх фахівців соціономічної сфери до розвитку життєстійкості та життєтворчості. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2023. № 3. С. 72–77. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/punpu_2023_3_13 (дата звернення: 12.01.2025).
6. Бринза І., Кузнєцова О. Психодіагностична методика «Парціальні позиції життєстійкості особистості»: результати розробки та апробації. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2020. Вип. 1. С. 14–22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2020_1_6 (дата звернення: 12.01.2025).

7. Вишнівська Н. В., Полілуєва І. В., Артюхова В. В., Матейко Н. М. Засоби підвищення життєстійкості особистості в умовах війни. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2024. № 3. С. 774–786. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_3_71 (дата звернення: 12.01.2025).

8. Візнюк І. М., Сварник І. О. Психологічні особливості формування професійної життєстійкості у майбутніх психологів. *Габітус*. 2021. Вип. 30. С. 37–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_30_7 (дата звернення: 12.01.2025).

9. Гоян І. М., Петранюк А. І., Толкунова І. В., Бігун Н. І., Губарева Д. В. Особливості життєстійкості та адаптивності особистості в складних життєвих обставинах. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2024. № 4. С. 867–879. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_4_78 (дата звернення: 12.01.2025).

10. Гранкіна-Сазонова Н. В. Психологічне благополуччя та життєстійкість студентів-психологів як важливі чинники освоєння професії. *Psychological journal*. 2018. № 7. С. 23–42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2018_7_4 (дата звернення: 12.01.2025).

11. Данилюк І., Предко В., Бондар М. Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2023. Вип. 1. С. 30–35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2023_1_6 (дата звернення: 12.01.2025).

12. Данилюк І., Предко В., Кислинська А. Психологічні особливості зв'язку життєстійкості та самооцінки особистості в складних життєвих ситуаціях. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2023. Вип. 2. С. 63–69. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2023_2_11 (дата звернення: 12.01.2025).

13. Даценко О. А. Життєстійкість як ресурс особистості. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Психологія. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 1–6. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_4_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_4_3) (дата звернення: 12.01.2025).

14. Єгорова В., Чачко С. Особливості життєстійкості студентів закладів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. *Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки. 2021. Вип. 15. С. 58–66. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2021_15_8 (дата звернення: 12.01.2025).

15. Заболотна Н. М., Омелянська В. І. Когнітивні стилі, творчі здібності та життєстійкість у структурі індивідуальності людини. *Габітус*. 2023. Вип. 46. С. 134–138. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2023_46_23 (дата звернення: 12.01.2025).

16. Запека Я. Г. Емпіричне дослідження життєстійкості студентів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 4. С. 87–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2019_4_13 (дата звернення: 12.01.2025).

17. Зливков В., Ліпінська С. Лукомська С. Сучасні тренінгові технології: інтегративний підхід : [посібник]. Київ : Лисенко М. М. [вид.], 2020. 207 с.

18. Ковбасюк Т. Л. Професійна життєстійкість педагогів в умовах воєнного стану. *Перспективи та інновації науки* (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2024. № 10. С. 243–252. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_10_23 (дата звернення: 12.01.2025).

19. Кокун О. М. Діагностика професійної життєстійкості та психофізіологічної стійкості : методичні рекомендації. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 58 с.

20. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 26 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734632> (дата звернення: 12.01.2025).

21. Кокун, О. М. Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 47 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/731505> (дата звернення: 12.01.2025).

22. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : метод. реком. / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Н. М. Панасенко та ін.; за ред. О. М. Кокун. Київ, Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 84 с.

23. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Олійник В.О. Психодіагностика лідерських якостей військовослужбовців : метод. посіб. К. : ТОВ «7БЦ», 2023. 171 с.

24. Костенко Д. В. Життєстійкість як професійна складова підготовки здобувачів вищої освіти в умовах війни. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. Педагогічні науки. 2022. Вип. 3(2). С. 113–119. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2022_3\(2\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vgnpu_2022_3(2)_16) (дата звернення: 12.01.2025).

25. Кузікова С. Б., Щербак Т. І. Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості у реальності невизначеності життя. *Слобожанський науковий вісник*. Серія : Психологія. 2023. Вип. 2. С. 24–29. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/snvps_2023_2_6 (дата звернення: 12.01.2025).

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

27. Маннапова К. Р. Метод психодрами у формуванні життєстійкості студентів закладів вищої освіти. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 3. С. 86–93. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2019_3_14 (дата звернення: 12.01.2025).

28. Мельничук Д. С. Структура професійної готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до надання комплексної соціальної послуги з формування життєстійкості. *Науковий вісник Ужгородського університету*.

Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2024. Вип. 2. С. 55–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2024_2_12 (дата звернення: 12.01.2025).

29. Михлюк Е. І., Логовський І. М. Психологічні особливості життєстійкості внутрішньо переміщених осіб. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2024. № 1. С. 105–117. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekp_2024_1_10 (дата звернення: 12.01.2025).

30. Мозгова Р. В., Лисенкова І. П. Вплив хронічного стресу на життєстійкість молоді в умовах воєнного часу. *Психологічні студії*. 2023. № 4. С. 49–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psst_2023_4_9 (дата звернення: 12.01.2025).

31. Овчаренко О. Життєстійкість студентів з інвалідністю та без інвалідності в умовах війни. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Психологія. 2023. Вип. 1. С. 47–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknup_2023_1_9 (дата звернення: 12.01.2025).

32. Олефір В. О., Кузнєцов М. А., Павлова А. В. Коротка версія тесту життєстійкості. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Психологія. 2013. Вип. 45(2). С. 158–165. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psychol_2013_45\(2\)_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psychol_2013_45(2)_22) (дата звернення: 12.01.2025).

33. Паламарчук О. М. Життєстійкість як психологічний ресурс особистості сучасного науковця. *Габітус*. 2021. Вип. 31. С. 200–206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2021_31_36 (дата звернення: 12.01.2025).

34. Пілецька Л. С., Сафонова С. О., Завацька Н. Є., Каширіна Є. В., Бровендер О. О. Соціально-психологічні засади життєстійкості та самореалізації молоді в професіях соціономічного типу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2022. № 2. С. 5–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2022_2_3 (дата звернення: 12.01.2025).

35. Предко В. В. Психологічні аспекти постковідної реабілітації учасників освітнього процесу: відновлення життєстійкості. *Габітус*. 2022. Вип. 35. С.

149–158. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_35_24 (дата звернення: 12.01.2025).

36. Предко В. В. Психологічні особливості прояву копінг-стратегій учасників освітнього процесу з різним рівнем життєстійкості. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Психологія. 2022. Т. 33(72), № 2. С. 64–72. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_2_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_2_13) (дата звернення: 12.01.2025).

37. Предко В. В. Розвиток життєстійкості особистості як основна психологічна умова ефективного освітнього процесу. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Психологія. 2021. Т. 32(71), № 2. С. 157–162. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2021_32\(71\)_2_30](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2021_32(71)_2_30) (дата звернення: 12.01.2025).

38. Предко В. В. Складна життєва ситуація як провідна умова формування життєстійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. № 1. С. 74–99. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2021_1_9 (дата звернення: 12.01.2025).

39. Предко В. В., Сомова О. О. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Психологія. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 89–98. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33\(72\)_4_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sntnvusp_2022_33(72)_4_18) (дата звернення: 12.01.2025).

40. Рекомендації з розбудови життєстійкості громад. Київ, 2024. 96 с. URL: <https://povirusebe.org/projects/zhyttyestiykist> (дата звернення: 12.01.2025).

41. Романовська Л. І., Новак М. В. Психологічні умови розвитку життєстійкості особистості в умовах війни. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія : Психологія. 2024. Вип. 17. С. 62–

66. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2024_17_11 (дата звернення: 12.01.2025).

42. Свідерська О. І., Піхович І. А. Психологічна гнучкість та життєстійкість студентської молоді. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. Вип. 5. С. 143–150. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaou_2024_5_19 (дата звернення: 12.01.2025).

43. Ситнік С. В., Резнікова О. А., Свіденська Г. М., Медвідь І. В., Юдіна Г. О. Особливості життєстійкості студентів майбутніх психологів у період воєнного стану в Україні. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2024. № 3(2). С. 56–68. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2024_3\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2024_3(2)_7) (дата звернення: 12.01.2025).

44. Степаненко Л. В. Життєстійкість як ресурс копінг-захисних механізмів емоційної саморегуляції особистості. *Габітус*. 2022. Вип. 34. С. 58–63. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_34_11 (дата звернення: 12.01.2025).

45. Ташкінова О. А., Роговська О. О., Радіонова Т. Є. Стратегії покращення психоемоційного стану та формування навичок життєстійкості у соціально вразливих груп населення в умовах воєнного стану в Україні. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2024. № 1. С. 63–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spttp_2024_1_11 (дата звернення: 12.01.2025).

46. Чанчиков І. К. Залежність рівня життєстійкості від віку та статі особистості. *Освітньо-науковий простір*. 2022. Вип. 3(2). С. 123–132. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/educsc_2022_3\(2\)_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/educsc_2022_3(2)_16) (дата звернення: 12.01.2025).

47. Чернявська Т. П. Життєстійкість як фактор успішності професійної діяльності. *Габітус*. 2022. Вип. 39. С. 84–88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/habit_2022_39_17 (дата звернення: 12.01.2025).

48. Чиханцова, О. Психологічна основи життєстійкості особистості: монографія. Київ: Талком, 2021. 319 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727629> (дата звернення: 12.01.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна [19, с. 17–20]

Дослідницький бланк «Опитувальника професійної життєстійкості»

Ім'я та прізвище _____

Дата _____

вік __, **стать** __, **професія** _____,

посада _____,

стаж роботи на посаді ____, **загальний стаж роботи за професією** ____.

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

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

Таблиця А.1

№ з/п	Запитання	Відповіді				
		0 = «ні»	1 = «скоріше ні»	2 = «важко сказати»	3 = «скоріше так»	4 = «так»
1	Чи отримуєте ви задоволення від процесу своєї роботи?	0	1	2	3	4
2	Чи подобається вам постійно бути в курсі робочих справ?	0	1	2	3	4
3	Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	0	1	2	3	4

4	Чи намагаєтесь ви постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?	0	1	2	3	4
5	Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи?	0	1	2	3	4
6	Чи підвищує вашу професійну відповідальність виникнення нестандартної ситуації?	0	1	2	3	4
7	Чи сильно вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	0	1	2	3	4
8	Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег по роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	0	1	2	3	4
9	Чи має бути повна змобілізованість природною реакцією групи колег, що спільно працюють на виникнення нештатних ситуацій?	0	1	2	3	4
10	Чи часто у думках ви повертаєтесь до справ поза роботою?	0	1	2	3	4

11	Чи часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	0	1	2	3	4
12	Чи згодні ви з тим, що ефективне професійне зростання неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?	0	1	2	3	4
13	Чи часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	0	1	2	3	4
14	Чи часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	0	1	2	3	4
15	Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	0	1	2	3	4
16	Чи часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	0	1	2	3	4

17	Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу професійної діяльності (своєї, колег, організації)?	0	1	2	3	4
18	Чи підвищується у вас бажання працювати у разі збільшення відповідальності за кінцевий результат роботи?	0	1	2	3	4
19	Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	0	1	2	3	4
20	Чи важко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	0	1	2	3	4
21	Чи поліпшується ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	0	1	2	3	4
22	Чи важко вас відволікти під час роботи на позаробочі питання?	0	1	2	3	4
23	Чи перевірка зайвий раз того, що робиш, йде тільки на користь кінцевому результату?	0	1	2	3	4

24	Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	0	1	2	3	4
----	--	---	---	---	---	---

Обробка результатів опитувальника

Опитувальник професійної життєстійкості містить 24 запитання і дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості а також рівень вираженості трьох його складових (контроль, включеність і прийняття виклику) та чотирьох компонентів (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний). Відповіді даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «ні» = 0 до «так» = 4). Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з ключем (див. табл. А.2).

Таблиця А.2

№ з/п	Показники	Сума балів за запитаннями
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24 (від 0 до 96)
2	Рівень професійної включеності	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22 (від 0 до 32)
3	Рівень професійного контролю	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23 (від 0 до 32)
4	Рівень професійного прийняття ризику	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24 (від 0 до 32)
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1, 2, 3, 13, 14, 15 (від 0 до 24)
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4, 5, 6, 16, 17, 18 (від 0 до 24)
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7, 8, 9, 19, 20, 21 (від 0 до 24)

8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10, 11, 12, 22, 23, 24 (від 0 до 24)
---	---	---

Таблиця А.3

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості

№ з/п	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Відповідний діапазон за відсотковим розподілом вибірки
1	Низький	0 – 53	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	54 – 60	21 – 40 %
3	Середній	61 – 66	41 – 60 %
4	Вищий за середній	67 – 74	61 – 80 %
5	Високий	75 – 96	81 – 100 %

Додаток Б

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 [19, с. 24–25]

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (Campbell-Sills & Stein, 2007; Школіна та ін., 2020), включає 10 найбільш інформативних пунктів повної шкали з 25 пунктів. Відповідно, вона складається з 10 тверджень, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» = 0 до «вірно майже у всіх випадках» = 4).

Дослідницький бланк Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Ім'я та прізвище _____ **Дата** _____

Інструкція: Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = «повністю невірно», 1 = «зрідка вірно», 2 = «вірно час від часу», 3 = «часто вірно», 4 = «вірно майже у всіх випадках».

Таблиця Б.1

№ з/п	Твердження	Відповіді				
		0 = «повністю невірно»	1 = «зрідка вірно»	2 = «вірно час від часу»	3 = «часто вірно»	4 = «вірно майже у всіх випадках»
1	Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2	Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
3	Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4

4	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4
5	Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
6	Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4
7	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
8	Важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
9	Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
10	Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4

Обробка результатів

Кількісний показник резильєнтності за методикою складає сума балів за 10 твердженнями (від 0 до 40).

Таблиця Б.2

Нормативні показники рівня резильєнтності

№ з/п	Рівень резильєнтності	Бали	Відповідний діапазон за відсотковим
----------	-----------------------	------	---

			розподілом вибірки
1	Низький	0 – 15	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	16 – 20	21 – 40 %
3	Середній	21 – 25	41 – 60 %
4	Вищий за середній	26 – 30	61 – 80 %
5	Високий	31 – 40	81 – 100 %

Додаток В

Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер та М. Єрусалем)

[23, с. 29–30]

Методика застосовується для вивчення самоефективності – впевненості (переконань) людини щодо її потенційної здатності організувати та здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети. Також самоефективність розуміється і як продуктивний процес інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів задля здійснення оптимальної стратегії в різноманітних ситуаціях.

Інструкція: «Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні професійних завдань (позначивши знаком «+» відповідну клітину)».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Таблиця В.1

№ з/п	Твердження	Відповіді			
		«Повністю невірно»	«Скоріше невірно»	«Скоріше вірно»	«Повністю вірно»
1	Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем				
2	Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети				
3	Мені достатньо легко досягати своїх цілей				

4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись				
5	Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем				
7	Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності				
8	Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення				
9	Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації				
10	Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем				

Обробка та інтерпретація результатів

Шкала самоефективності складається з 10-ти тверджень, які досліджуваному пропонується співвіднести з ефективністю своєї діяльності.

Позначення досліджуваним клітини «абсолютно невірно» дає 1 бал; «скоріше невірно» дає 2 бали; «скоріше вірно» – 3 бали; «абсолютно вірно» – 4 бали.

Отримання підсумкового результату здійснюється шляхом складання балів за всіма 10-ма твердженнями.

Отримані результати інтерпретуються таким чином:

36–40 балів – висока самоефективність;

30–35 балів – вища за середню;

25–29 балів – середня;

20–24 бали – нижча за середню;

19 і менше балів – низька.

Додаток Д

Методика «Стійкість до стресу» [23, с. 100–101]

Тест вимірює рівень стійкості до стресу.

Інструкція: «Вам пропонується тест, який дозволить Вам дати самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивнішим, якщо Ваші відповіді будуть якомога щирішими».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

Таблиця Д.1

№ з/п	Твердження	Відповіді		
		«Рідко»	«Іноді»	«Часто»
1	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5	Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6	Я буваю роздратованим	1	2	3
7	Я стараюсь стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8	Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9	Я страждаю на безсоння	1	2	3
10	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12	У мене бракує часу для відпочинку	1	2	3

13	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14	Мені бракує влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15	Мені бракує часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16	Я все роблю швидко	1	2	3
17	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3
18	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

Обробка та інтерпретація результатів

Підрахуйте суму балів, яку Ви набрали, і визначте, який рівень Вашої стійкості до стресу.

Таблиця Д.2

Сумарне число балів	Рівень Вашої стійкості до стресу
43–54	низький
31–42	середній
18–30	високий

Чим менше число (сумарне) балів Ви набрали, тим вища стійкість до стресу, і навпаки, чим більше Ви набрали балів, тим більш низький рівень Вашої стійкості до стресу.

Додаток Е

Діагностика мотивації до успіху (Т. Елерс) [23, с. 143–146]

Методика призначена для діагностики мотиваційної спрямованості особистості на досягнення успіху.

Стимульний матеріал містить 41 твердження, на які досліджуваному необхідно дати один із двох варіантів відповідей «так» чи «ні». Тест відноситься до моношкальних методик. Ступінь вираженості мотивації до успіху оцінюється кількістю балів, що збігаються з «ключем».

Інструкція: «Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «–» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Реєстраційний бланк

П.І.Б. _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				

Тест

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все «ставлю на карту».
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж по відношенню до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше за похвалу.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
17. У мене легко викликати честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
23. Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
27. Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.

38. Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

«Ключ»

По 1 балу нараховується за відповіді «так» на такі питання:	2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41
По 1 балу нараховується за відповіді «ні» на такі питання:	6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39
Не враховуються відповіді на питання:	1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховується сума набраних балів.

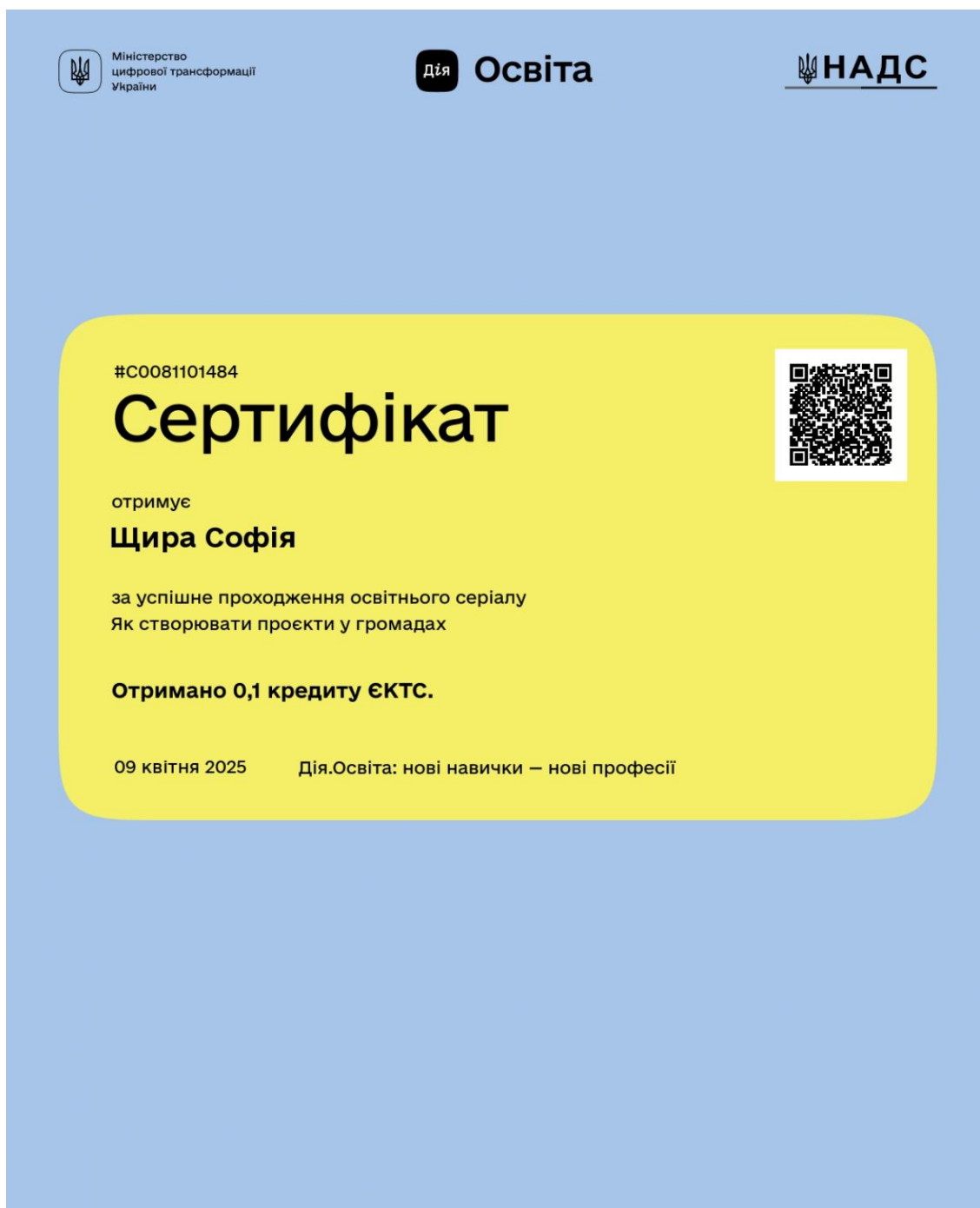
Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Сертифікат
про успішне проходження освітнього серіалу
«Як створювати проєкти в громадах»



Втілено за підтримки

