

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ

NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G.S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY OF THE NATIONAL
ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE



СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

PSYCHOLOGY • ПСИХОЛОГІЯ



ПСИХОЛОГІЯ • PSYCHOLOGY

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ



**СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ
СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ**

Методичні рекомендації

За редакцією О. М. Кокуна

Видавець Вікторія Кундельська
Київ – Львів
2021

УДК 159.922: 159.938
К 59

*Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України
(протокол № 8 від 24 червня 2021 р.)*

Рецензенти:

Бондаренко О., завідувач кафедри психології та туризму Київського національного лінгвістичного університету, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Музика О., завідувач лабораторії психології обдарованості Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, професор.

Кокун О. М.

Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації / О.М. Кокун, О.М. Корніяка, Н.М. Панасенко та ін.; за ред. О.М. Кокуна. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. – 84 с.
ISBN 978-617-8116-04-0

Методичні рекомендації є прикладним результатом виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України наукового дослідження «Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій». В них представлено достатньо широкий спектр практичних заходів, пов'язаних зі сприянням підвищенню життєстійкості фахівців цих професій – від діагностики до практичних рекомендацій, технік та програм.

Методичні рекомендації можуть становити інтерес для практичних психологів, керівників установ та організацій, а також для фахівців різних соціономічних професій.

Номер державної реєстрації наукового дослідження 0119U002173

ЗМІСТ

Вступ (<i>Олег Кокун</i>)	4
1. Діагностика професійної життєстійкості (<i>Олег Кокун</i>)	5
1.1. Аналіз методів досліджень життєстійкості	5
1.2. Опитувальник професійної життєстійкості	8
2. Загальні передумови підвищення життєстійкості особистості (<i>Олег Кокун</i>)	14
2.1. Ознаки та чинники життєстійкості	14
2.2. Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості	15
3. Сприяння підвищенню професійної життєстійкості вихователюк дитячих дошкільних закладів (<i>Марія Войтович, Вадим Горбачов</i>)	19
4. Програма сприяння професійній життєстійкості вчителів (<i>Наталія Панасенко</i>)	26
5. Ключові аспекти сприяння підвищенню життєстійкості викладачів ЗВО (<i>Ольга Корніяка</i>)	44
6. Сприяння підвищенню професійної життєстійкості працівників профспілок (<i>Інга Болотнікова</i>)	62
7. Практичні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій (<i>Галина Дзвоник</i>)	66
Література	77
Відомості про авторів	83

ВСТУП

Суспільні зміни, інтенсивність яких підвищується з кожним роком, є потужним чинником, що постійно випробовує на міцність життєстійкість кожної людини. Ці зміни супроводжуються збільшенням інформаційного потоку, постійними соціальними, економічними та політичними кризами, технічними і технологічними «стрибками». Крім того, в житті кожної людини періодично виникають ситуації, які стають випробовуванням життєстійкості особисто для неї. Все це, провокуючи інтенсивні стреси, часто вкрай негативно позначається на психічному здоров'ї людини, виявляючись у неврозах, депресивних станах, проявах неадекватної поведінки тощо. Останнім часом негативний вплив вищезгаданих чинників було істотно посилено пандемією COVID-19. Тому досить закономірно, що проблема життєстійкості стала одною із провідних для сучасної психології. Дуже важливою проблема зміцнення життєстійкості є для фахівців соціономічних професій, що зумовлено, як підвищеною стресогенністю цих професій, так і їх надзвичайно важливою суспільною роллю.

Професійна життєстійкість є системною особистісно-професійною властивістю, що формується у фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних викликів», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання. У кожній із трьох складових професійної життєстійкості ми також виділяємо ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний.

Методичні рекомендації стали прикладним результатом виконання лабораторією вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України наукового дослідження «Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій». В них представлено достатньо широкий спектр практичних заходів, пов'язаних зі сприянням підвищенню життєстійкості фахівців цих професій – від діагностики до практичних рекомендацій, технік та програм.

Методичні рекомендації можуть становити інтерес для практичних психологів, керівників установ та організацій, а також для фахівців різних соціономічних професій.

1. Діагностика професійної життєстійкості

Діагностику професійної життєстійкості, тобто визначення у фахівця її загального рівня та індивідуальних особливостей вираженості її складових, можна вважати обов'язковою передумовою здійснення будь-якого комплексу заходів, спрямованих на підвищення життєстійкості фахівців соціономічних професій. Відповідно, у першому розділі ми проаналізуємо наявні методи досліджень життєстійкості та викладаємо розроблений нами Опитувальник професійної життєстійкості.

1.1. Аналіз методів досліджень життєстійкості

За більше, ніж чотири десятиліття досліджень життєстійкості було розроблено значну кількість діагностичного інструментарію, а також його модифікацій та адаптацій на різні мови, для вивчення цього феномену. Серед найбільш відомих методик можна назвати: Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey*), Опитувальник життєстійкості (*The Hardiness Survey*), Шкалу диспозиційної стійкості (*The Dispositional Resilience Scale*). В Україні значного розповсюдження набула російська адаптація (та її переклади українською) опитувальника S. Maddi *The Hardiness Survey*, опублікована Д. Леонтьєвим та Є. Рассказовою під назвою *Тест життєстійкості* (Леонтьєв та Рассказова, 2006).

Нижче проаналізуємо інструментарій, про розробку та використання якого повідомляється в доступних англійськомовних наукових джерелах.

Опитувальник особистісних поглядів (The Personal Views Survey) S. Kobasa, S. Maddi та ін.

Перша спроба розробки діагностичного опитувальника життєстійкості зроблена S. Kobasa в 1979 р. Він складався зі 101 пункту та 18 шкал, що були запозичені з п'яти різних тестів, і мав слабку факторну структуру.

Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey – PVS*), що складається з 50 запитань, став третім поколінням опитувальника життєстійкості, розробку якого було започатковано S. Kobasa та S. Maddi. З 50 запитань 16 характеризують включеність, і по 17 –

контроль та прийняття виклику. Відповіді сформовані на основі шкали Лайкерта (4 варіанти), що має діапазон від 0 (не вірно) до 3 (правильно); 39 пунктів мають зворотну оцінку (наведено за Bahadorikhosroshahi, & Habibi-Kaleybar, 2017).

Опитувальник особистісних поглядів переглянутий (*The Personal Views Survey III-Revised – PVS III-R*) має 18 пунктів і дозволяє отримати загальний показник життєстійкості, а також три показники підрядного рівня за шістьма пунктами кожний: включеність, контроль та прийняття виклику. Самооцінка здійснюється досліджуванним за чотирибальною шкалою Лайкерта від «повністю не вірно» до «повністю вірно». Норма за загальним показником життєстійкості становить від 19 до 49 балів, в середньому 38–41 балів (наведено за Golby, & Sheard, 2004).

Повідомляється про використання іспанської адаптації *PVS* (De la Vega et al., 2013) та особливо багато іранської (Bahadorikhosroshahi, & Habibi-Kaleybar, 2017; Ghasemi, Kajbaf, 2019; Khademi, & Zadeh, 2015; Khaledian et al., 2013).

Опитувальник життєстійкості (The Hardiness Survey) S. Maddi та ін.

Опитувальник життєстійкості III-R (*The Hardiness Survey III-R*) складається з 65 пунктів та вимірює *фактори вразливості* до стресу, напруги та регресивного подолання, а також *фактори стійкості* життєстійких переконань, життєстійкого подолання та життєстійкої соціальної підтримки. Фактори вразливості та стійкості порівнюються один з одним у ракурсі здоров'я. Опитувальник життєстійкості IV-R (*The Hardiness Survey IV-R*) може доповнювати попередній, оскільки додає інформацію про такі *фактори стійкості* як життєстійка релаксація та життєстійка фізична активність (Maddi, 2004).

Шкала диспозиційної стійкості (The Dispositional Resilience Scale) P. Bartone та ін.

Шкалу диспозиційної стійкості з 45 запитань (*45-item The Dispositional Resilience Scale – DRS-45*) розробив P. Bartone та вперше апробував у дослідженнях за участю чиказьких водіїв автобусу. Пізніше науковець запропонував також 30-ти та 15-пунктні версії цієї

шкали (*DRS-30* та *DRS-15*), які є скороченими версіями *DRS-45*. Всі версії показали гарну внутрішню узгодженість та критеріальну валідність (Bartone et al., 2008). Розробка скорочених версій була зумовлена потребою підвищення швидкості проведення діагностики за умови збереження інформативності отримуваних показників.

Вищеназвані методики використовуються для діагностики життєстійкості за трьома «традиційними» складовими конструкту – включеністю, контролем та прийняттям виклику. Ці методики інтенсивно використовувалися Р. Bartone та іншими науковцями в дослідженнях з військовослужбовцями (Bartone, 2007; Bartone et al., 2012; Bartone, & Homish, 2020; Erbes, 2011; Gayton, & Kehoe, 2015; Hystad et al., 2010, 2011), а також показали гарні результати й на інших вибірках (Bartone et al., 2012; Chincholikar, & Kulkarni, 2017; Crosson, 2015; Fyhn et al., 2016). Варто відзначити, що найчастіше застосовувалася найкоротша розробка – *DRS-15*. Повідомляється про використання румунської (Giurcă et al., 2017) та норвезької (Fyhn et al., 2016; Hystad et al., 2010, 2011) адаптацій різних версій *DRS*.

Для оцінки в усіх методиках використовується чотирибальна шкала Лайкерта від 0 до 3 (0 = «повністю не вірно», 1 = «частково правильно», 2 = «достатньо правильно», 3 = «правильно»). У *DRS-45* по 15 запитань відповідають кожній з трьох складових життєстійкості. Відповідно, у *DRS-30* та *DRS-15* – по 10 і 5 запитань. Частина з них має характер прямих і частина – зворотних.

Інші методики

В науковій літературі також повідомляється про використання таких методик дослідження життєстійкості як: Опитувальник психологічної життєстійкості (*The Psychological Hardiness Questionnaire*) на 27 запитань (Azarian et al., 2016), Шкала стійкості Коннора-Девідсона (*The Connor–Davidson Resilience Scale*) на 25 запитань (Bahadorikhosroshahi, & Habibi-Kaleybar, 2017), Опитувальник особистісної стійкості (*The Resistant Personality Questionnaire*) на 21 запитання (Calvo, & García, 2018), Шкала академічної життєстійкості (*The Academic Hardiness Scale*) на 18 запитань (Creed et al., 2013), Шкала психологічної життєстійкості (*The Psychological Hardiness Scale*) на 27 запитань (Hammoud et al., 2019), Коротка шкала стійкості (*The Brief Resilience Scale*) на 21 запитання (Mazerolle et al., 2018) і 6 запитань (Smith et al., 2008),

Шкала життєстійкості (*The Hardiness Scale*) на 21 запитання (Merino-Tejedor et al., 2015), Опитувальник професійної життєстійкості (*The Occupational Hardiness Questionnaire*) на 22 запитання (Moreno-Jiménez et al., 2014), *Коротка версія тесту життєстійкості* Д. Леонтьєва та Є. Рассказової на 15 запитань (Олефір та ін., 2013).

З вищенаведеного ми бачимо, що кількість запитань в методиках діагностики життєстійкості поступово скорочувалась і переважна більшість сучасного діагностичного інструментарію містить кількість запитань (пунктів) в межах 15–25. Власне, кількість запитань у нашому *Опитувальнику професійної життєстійкості*, який ми представимо нижче, відповідає цим межам і дорівнює 24.

1.2. Опитувальник професійної життєстійкості

Загальна характеристика опитувальника професійної життєстійкості

Необхідність розробки власного діагностичного інструменту життєстійкості – *Опитувальника професійної життєстійкості* обґрунтована специфікою предмету нашого дослідження – професійною життєстійкістю фахівців соціономічних професій. В жодному з численого переліку проаналізованого вище інструментарію дослідження життєстійкості відсутній чіткий фокус на професійних аспектах. Всі вони мають більш загальний щодо життєстійкості характер і використовувані в них питання можуть стосуватися і сприйматися стосовно різних аспектів повсякденного життя. Наприклад: «Я часто відчуваю себе безпорадним», «Я часто відчуваю відчуження від оточуючих», «Я сприймаю стресові події як можливість для особистого зростання» (переклад питань з методики *DRS-30*) тощо.

Опитувальник професійної життєстійкості ми розробили на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості що були визначені у відомих роботах S. Kobasa, S. Maddi та ін. – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge). Також при розробці опитувальника у кожній із вищеназваних складових професійної життєстійкості ми виділили ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний.

Таким чином опитувальник надає можливість визначити *загальний рівень професійної життєстійкості*, а також ступінь вираженості його *трьох складових та чотирьох компонентів*.

Опитувальник містить 24 запитання, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. Відому шкалу Лайкерта, що, як правило, застосовується у інших методиках діагностики життєстійкості, ми вирішили не використовувати оскільки вона, у цьому разі, не здатна повною мірою відобразити специфіку можливих відповідей на різні питання. Бланк опитувальника українською мовою наведено нижче.

Дослідницький бланк та обробка результатів опитувальника професійної життєстійкості

Опитувальник професійної життєстійкості

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

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить до кожного запитання).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?					
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражене прагнення постійно бути обізнаним щодо всіх своїх робочих справ?	відсутній	невисокий	середній	достатньо виражений	високий
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно

7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при подоланні розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?	не згодний	більше не згодний, ніж згодний	не завжди згодний	здебільшого згодний	повністю згодний
13	Як часто Ви натрапляєте у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1–24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Психометричні характеристики опитувальника професійної життєстійкості

Стандартизація опитувальника здійснювалася згідно з загальноприйнятою процедурою (Бодалев, 2003; Бурлачук, 2003). Проведення досліджень, на основі результатів яких отримані показники стандартизації, засновувалося на нашій концепції дистанційної професійної психодіагностики (Кокун, 2010) та розробленому відповідно до неї діагностичному інтернет-сайті <http://prof-diagnost.org>.

У дослідженнях взяло участь 452 користувача мережі Інтернет (205 чоловіків та 247 жінок) із різних країн (73% склали жителі України). Вік досліджуваних – від 18 до 77 років ($M = 35,93$; $SD = 13,97$). З них у віці до 25 років включно 124 (27,4%) особи; у віці 26–30 років – 53 (11,7%) осіб; 31–40 років – 100 (22,1%) осіб; 41–50 років – 94 (20,8%) осіб; 51 рік і старші – 81 (17,9%) осіб. Переважна більшість (92%) досліджуваних відзначили, що виконання ними професійних обов’язків передбачає постійні або часті контакти з іншими людьми. Для всіх восьми показників опитувальника властивий розподіл близький до нормального (сума Skewness and Kurtosis за модулем складає менше за 1).

Виявилось, що показники чоловіків та жінок за загальний рівнем професійної життєстійкості є майже ідентичними ($M = 61,28$ та $61,27$). Тому показники стандартизації та нормативні дані Опитувальника професійної життєстійкості (таблиці 1 та 2) подані без диференціації за статтю. Певні достовірні відмінності (але у абсолютному плані несуттєво виражені) між чоловіками та жінками наявні лише за шкалами професійної включеності, професійного прийняття виклику та емоційного компоненту професійної життєстійкості.

Коефіцієнт Кронбаха (α) шкал професійних включеності, контролю та прийняття виклику склав 0,74; шкал емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості – 0,79; всіх семи шкал разом – 0,89. Такі показники характеризують внутрішню узгодженість опитувальника як достатню.

Таблиця 1

Показники стандартизації Опитувальника професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	M	SD
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	61,27	9,72
2	Рівень професійної включеності	19,58	4,22
3	Рівень професійного контролю	20,83	3,59
4	Рівень професійного прийняття виклику	20,82	4,10
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	14,95	3,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	16,47	3,09
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	14,80	2,84
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	15,03	3,28

Наведені в таблиці показники свідчать, що за кількісною враженістю така складова професійної життєстійкості як професійна включеність дещо поступається професійному контролю та прийняттю виклику. А серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості порівняно найбільш вираженим є мотиваційний, а найменш вираженим – соціальний.

При нормуванні для визначення кількісних меж п'яти градацій рівня професійної життєстійкості ми використовували крок у 20% отриманого розподілу показників на всій вибірці (таблиця 2).

Таблиця 2

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Накопичений відсоток <i>N</i> = 452
1	Низький	0–53	0–20%
2	Нижчий за середній	54–59	21–40%
3	Середній	60–63	41–60%
4	Вищий за середній	64–69	61–80%
5	Високий	70–96	81–100%

Для опитувальника властива достатньо висока конкурентна валідність, про що зокрема свідчить наявність достовірних кореляційних зв'язків різних його шкал з: 1) шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (до $r = 0,42$); 2) показником ступеню задоволеності професією і роботою Методики «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою» (до $r = 0,34$); 3) показниками професійного «вигорання» та деформації методики Модифікація опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію (до $r = -0,27$); 4) професійною самоефективністю за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (до $r = 0,28$); 5) показником внутрішньої мотивації професійної діяльності за методикою Мотивація професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана (до $r = 0,25$); 6) показниками Методики виявлення «Комунікативних та організаційних здібностей» – КОЗ-2 (до $r = 0,54$); 7) показниками Опитувальника професійного самоздійснення (до $r = 0,3$).

2. Загальні передумови підвищення життєстійкості особистості

2.1. Ознаки та чинники життєстійкості

Очевидно, що практичні розробки, спрямовані на підвищення життєстійкості, мають засновуватись на врахуванні ознак (проявів) та чинників життєстійкості. Тому важливим, однак на наш погляд, дуже неоднозначним, є питання їх змістовного співвідношення.

Цілком справедливо до однієї з головних ознак життєстійкої особистості Т. Титаренко та Т. Ларіна відносять (2009) її контекстуальність, тобто чутливість до найрізноманітніших зовнішніх впливів, коли особистість органічно «вписується» у різні контексти (політичні й економічні, робочі й сімейні, релігійні й атеїстичні), вміло відгукуючись на потреби її оточення і прогножуючи динаміку розгортання подій. Окрім того, авторки до таких ознак відносять ще й задоволеність людини своєю працею та високу ефективність діяльності у різних сферах життя. Р. Bartone та ін. (2008) та Р. Bartone (2012) зазначають, що люди з високою життєстійкістю мають виражене відчуття включеності до життя та роботи, активно залучені до подій навколо себе. Вони вірять, що можуть контролювати або впливати на те, що відбувається, їм подобаються нові ситуації та виклики, вони внутрішньо мотивовані і створюють власне відчуття мети.

Але й для вищенаведених прикладів, й для більшості випадків загалом, досить важко диференціювати *ознаки* (прояви) та *чинники* життєстійкості, оскільки вони часто можуть виступати в обох іпостасях. Наприклад, І. Германський та С. Кондратюк (2016) до основних ознак життєстійкості відносять: фізичну і нервово-психологічну витривалість, навички здорового способу життя; стресостійкість, володіння методиками аутотренінгу, релаксації; моральну стійкість; стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії, аналізу та узагальнення; володіння комунікативними навичками; навички роботи із суперечливою інформацією; навички побутової, господарської та трудової діяльності.

Проте з наведеного переліку ознак переважна їх більшість – володіння методиками аутотренінгу, релаксації, навички здорового способу життя, рефлексії, аналізу та узагальнення, стійкий пізнавальний інте-

рес, володіння комунікативними навичками, навички роботи із суперечливою інформацією, навички побутової, господарської та трудової діяльності, на наш погляд, є не стільки ознаками, скільки *чинниками* життєстійкості – тобто, тими якостями, що означену життєстійкість забезпечують, є її основою. І лише такі ознаки, як фізична і нервово-психологічна витривалість, стресостійкість, моральна стійкість, одночасно є і *чинниками* життєстійкості, і, у значній мірі, її *ознаками*.

Загалом, до чинників, що можуть бути сприятливими або несприятливими стосовно розвитку і прояву життєстійкості людини, як її інтегральної особистісної властивості, дослідники відносять достатньо великий перелік. Р. Bartone (2012) справедливо зазначає, що в життєстійкість свій внесок мають багато чинників різних рівнів. Серед зовнішніх називають різноманітні чинники зовнішнього середовища (Балабанова, 2016), сімейні обставини (Bartone, 2012). Серед внутрішніх – позитивне світосприйняття, оптимальність реакцій в ситуації стресу, самоефективність, ефективну саморегуляцію (Наливайко, 2006), (Фоминова, 2012), екстраверсію та активність (Логинова, 2010), спрямованість на самореалізацію (Кравчук, 2014), (Наливайко, 2006), гарне здоров'я (Титаренко та Ларіна, 2009), соціальний досвід, освіту, особистісну зрілість, інтелект, фізичну форму (Bartone, 2012) та ін.

Зазначене набуло емпіричного підтвердження у дослідженнях на різних вибірках: студентів різних спеціальностей (Кіосева, 2016), (Кравчук, 2014), (Кузнєцова, 2014), (Логинова, 2010), (Лук'янова, 2012), (Олефір, 2011), (Hasanvand, 2013), майбутніх моряків (Бабатіна, 2016), менеджерів (Панченко, 2016) тощо.

2.2. Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості

Хоча проблемі життєстійкості в цілому й присвячено значну кількість наукових праць, однак проблемі її *підвищення, розвитку* приділяється порівняно незначна увага. На наш погляд, А. Фоминова (2012) досить справедливо зазначає, що життєстійкість розвивається і трансформується в процесі життя людини, спираючись на позитивне самоствалення і почуття задоволеності від власної життєдіяльності, містить ціннісно-сміслові установки на власну можливість визнача-

ти і контролювати події свого життя. Життестійкість, за авторкою, опосередковується такими чинниками як: типологічні особливості, вік, професія, соціальний статус, і проявляється в особливостях свідомої саморегуляції, успішності подолання стресових ситуацій, в реалізації своєї життєвої програми.

P. Bartone (2006) розмірковуючи в контексті проблеми формування життестійкості вказує, що якщо чинники, які її пояснюють є вже достатньо чітко визначеними та зрозумілими, то чому б тоді не спробувати підвищити життестійкість навіть для тих, хто найбільш уразливий до стресу.

Одна з перших програм, спрямованих на підвищення рівня життестійкості, була розроблена S. Maddi (1987). В ній використовувались три взаємопов'язані методи подолання, покликані допомогти людям перетворити руйнівні зміни в менш напружені переживання, через вивчення їх пізнавальних, емоційних та поведінкових реакцій на стресовий вплив. Цей тренінг дозволяв людям набувати більшої включеності, навчитися контролювати власне життя та розвиватися виклику взаємодії зі світом. Заняття проводилися у невеликих групах впродовж двох-трьох місяців. Отриманий ефекти зберігався впродовж шести-місячного періоду спостережень (Khoshaba, & Maddi, 1999). Пізніше ця тренінгова програма була удосконалена шляхом додавання компонентів соціальної підтримки та ефективної самопомоги. Учасники груп навчалися тому як підвищити ефективність взаємодії із значущими для себе людьми, як правильно розслаблятися, харчуватися та займатися фізичними вправами (Maddi, 2004)

В. Панченко (2015) запропонувала досить широкий комплекс методів, спрямованих на підвищення рівня життестійкості менеджерів комерційних організацій. Авторка наголошує на необхідності оволодіння менеджерами: 1) аутопсихологічними технологіями, спрямованими на пізнання й перетворення самих себе, своїх смисложиттєвих орієнтацій, життєвого шляху через мотиваційні (самовмотивованість), аудтодіагностичні (самодіагностика), пізнавальні (саморефлексія, саморозвиток), корекційно-розвивальні (саморегуляція, самокорекція) прийоми та засоби; 2) оволодіння ними, системою управлінських знань, умінь, навичок, дій, що мають забезпечити успішність адаптації менеджерів як у професійній, так і в інших сферах життєдіяльності. Подальші дослідження авторки були спрямовані на практичну

апробацію розробленої нею моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій і, зокрема, соціально-психологічного тренінгу «Життєстійкість – внутрішній ресурс менеджера», показали істотне підвищення в менеджерів експериментальної групи рівнів трьох складових життєстійкості, а також показників рівня професійної адаптованості.

Н. Юр'євою (2015) завдання підвищення рівня життєстійкості також вирішується через розробку тренінгу, що отримав назву «Мотиваційні ресурси життєстійкості». Цей тренінг успішно апробовано на вибірці курсантів Національної академії Національної гвардії України, на підставі чого зроблено висновок про його ефективність і придатність для практичної реалізації в умовах військових частин. Авторка дуже слушно, на наш погляд, зазначила, що оскільки досягти кардинальних змін у змісті мотиваційної сфери за 32 аудиторні години неможливо, тому основний наголос у змісті тренінгу має бути на формуванні процесуальної, «технологічної» складової мотиваційної сфери (навчання прийомам самомотивування, формуванню здатності до самодетермінізму, виробленню вектора активної життєвої позиції, просоціальності і професійної місії).

В роботі Т. Титаренко та Т. Ларіної (2009) життєстійке подолання складної життєвої ситуації пропонується здійснювати у два етапи. На першому вирішується завдання якнайшвидшого зняття емоційного напруження через використання різних релаксаційних вправ. На другому – рекомендується зосередитись на вирішенні складної ситуації, а не шукати шляхи як втекти від труднощів. Для цього авторки пропонують: ретельно проаналізувати проблеми і знайти творчі способи їх вирішення; рішуче керувати власним життям; активно шукати шляхи підвищення особистісної ефективності; надавати соціальну підтримку та допомогу; намагатися використовувати складну стресову ситуацію як можливість навчитися новому, збільшити свій багаж ресурсів.

S. Escolas та ін. (2013) повідомляють про використання в армії США програми «Комплексний солдатській фітнес» (Comprehensive Soldier Fitness), спрямованої на розвиток «психологічної стійкості» в п'яти вимірах: фізичному, соціальному, емоційному, духовному та сімейному. Ця програма поєднує принципи позитивної психології та когнітивно-поведінкової терапії з особливим акцентом на оптимізм,

вирішення проблем, самоефективність, саморегуляцію, емоційну обізнаність, гнучкість, емпатію та міцні стосунки.

Досить відкритим залишається питання щодо стійкості результатів досягнутих в учасників різних «тренінгів життестійкості» змін. S. Hystad та ін. (2015) вказують, що результати багатьох досліджень дещо обмежені тим, що в них використовувався відносно короткий тренінговий термін із мінімальним спостереженням після нього. Адже використання коротких термінів збільшує вірогідність того, що досягнуті покращення є ефектом навчання завдяки ознайомленню з тестом. Автори наводять характерний приклад дослідження, в якому рівень життестійкості підвищився відразу після закінчення тренінгу, але повернувся до базового рівня через півроку. Тому для отримання довготривалих ефектів, тренінги життестійкості можуть потребувати регулярних спостережень та ре-тренінгів протягом тривалого періоду часу.

3. Сприяння підвищенню професійної життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів

Наше експериментальне дослідження професійної життєстійкості виховательок дитячих дошкільних закладів виявило, що майже всі складові й компоненти професійної життєстійкості тісно негативно пов'язані з таким показником професійного вигорання та деформації, як редукація особистих досягнень. Редукація особистих досягнень може проявлятися в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень і успіхів, заниження службових переваг і можливостей, в недооцінці власної гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків стосовно інших тощо. Тобто, що вищий рівень професійної життєстійкості виховательок ДДЗ, то нижчою є редукація їхніх особистих досягнень, а отже меншими є професійна деформація та професійне вигорання (Войтович, Завадська, 2020).

Наші попередні дослідження (Завадська, 2015, 2018) показали, що значну кількість виховательок можна вважати «групою ризику». Майже половина вихователів має прояви симптомів емоційного вигорання у фазі формування. Для більшості визначено наявність симптому «редукція професійних обов'язків». Наймолодша група вихователів відчуває «невдоволеність собою» та «загнаність у клітку». Значна кількість виховательок – екстраверти, «ригідні», емоційно збудливі, мають низький темп реакції (неквалітивні), пасивні. Кореляційний аналіз виявив достовірні зв'язки між рівнем емоційності вихователки як властивості темпераменту, та симптомами «редукція професійних обов'язків», «особистісна відстороненість», а також вираженістю синдрому емоційного вигорання в цілому. Таким чином, було визначено «групу ризику» з симптомами, що призводять до вигорання.

З метою надання психологічної допомоги вихователям ДНЗ, у зазначеній вище «групі ризику», були розроблені рекомендації для профілактики синдрому професійного вигорання.

Показник професійного вигорання та деформації «редукція особистих досягнень» найскладніший для коригування. Людина занижує свої успіхи і досягнення, негативно себе оцінює і применшує власну гідність, а в важких випадках людині може здаватися, що вона завжди не те робила, вибрала не ту професію, нічого в цьому житті не досягла. І – як висновок – виходу не бачить. Перше, що варто зробити, це

згадати, що «Ви не стоїте на місці, ви в процесі розвитку. Невдач бути не може! Процес йде. Робота робиться. Якщо її результат хороший – ви чогось вчитеся. Якщо поганий – ви вчитеся ще більше. Зроблена робота – це урок, який необхідно засвоїти. Поки ти не зупинився, невдач бути не може».

Чудова цитата з книги геніального Рея Бредбері «Дзен у мистецтві написання книг». Його думку повторює Робін Шарма – канадський письменник, один з найвідоміших у Північній Америці спеціалістів з мотивації, лідерства і розвитку особистості, чії книги рекомендовані до прочитання, особливо тим, хто перебуває в стані емоційного вигорання. Коли ми сприймаємо минулий досвід як хорошого вчителя, то розуміємо, що ніколи не пізно починати щось нове, ми ставимо собі нові цілі, пишемо план реалізації і досягаємо їх. Разом з тим, життєвий досвід дає підстави стверджувати, що назагал більшість виховательок, незважаючи на ті чи інші ситуативні чи особистісні кризи, стикаючись з низькою працездатністю в період таких криз, залишаються цінними і професійними фахівцями, з гідним набором професійних якостей.

Робота з показником професійного вигорання «редукція особистих досягнень» має починатися з розвантаження та фізично здорового тіла, а вже далі йде робота з мисленням і настановленнями.

У вісімдесятих роках минулого століття був розроблений комплекс вправ, який дозволяє розслабитися під час робочого дня, а для тих, у кого сидяча робота, їх можливо виконати навіть не виходячи з-за робочого столу. Комплекс служить профілактикою багатьох серйозних проблем: погіршення зору, порушень пам'яті, захворювань хребта, мігрені і навіть набору зайвої ваги.

Автором незвичайної методики, яка не втратила актуальності донині, є кандидат медичних наук, полковник медичної служби у відставці Василь Іванович Воробйов. Гімнастика професора Воробйова була за радянських часів настільки популярною, що двічі отримала золоту медаль ВДНГ СРСР.

Прихована гімнастика Воробйова не вимагає тривалого відриву від справ і особливих умов: займатися можна дорогою на роботу, безпосередньо на робочому місці і під час відпочинку на кілька хвилин від хатніх клопотів. Всього шість хвилин, виділені кожну годину, здатні творити чудеса, а результат тренувань видно вже через кілька днів (можна робити й 4–5 разів на день).

Отож, пропонуємо під час коротких перерв знайти можливість і зробити нескладну, проте результативну гімнастику.

Гімнастика професора Воробйова

1. Обіпрись на ступні ніг, вони повинні повністю торкатися підлоги. Піднімай і опускай п'яти без відриву пальців ніг від підлоги 40 разів. Спину тримай прямо, ноги мають бути зведені разом.

2. Піднімай і опускай носки ніг без відриву п'ят 40 разів.

3. Вправа, яку можна робити в будь-якому положенні: сидячи, стоячи і навіть на ходу – стискай і розтискай м'язи сідниць 40 разів.

4. Повільно втягуй живіт на видиху, на вдиху – повертай в початковий стан («надувай» живіт) 15 разів. Гарне тренування м'язів живота!

5. Тренуй м'язи спини стоячи або сидячи. При прямій спині намагайся зводити лопатки до хребта 40 разів. Стеж, щоб плечі не рухалися!

6. Щоб дати відпочинок спині і розім'яти пальці рук, зроби наступну вправу: руки розведи в різні боки на рівні плечей. Стеж за поставою. Стискай і розтискай кулаки 40 разів:

а) долонями вгору;

б) долонями вниз.

7. Ритмічно повертай голову ліворуч і праворуч 40 разів.

8. Витягай підборіддя вперед 40 раз. Ця вправа позбавить тебе від другого підборіддя і зробить чіткішим овал обличчя.

Зважаючи на те, що наразі багато часу припадає на роботу з гаджетами, рекомендуємо доповнювати «воробйовську» гімнастику невеличким комплексом вправ для очей.

Гімнастика доктора Бейтса

Вправа «Вниз-вверх».

Повільно переводимо погляд зверху вниз, потім знизу вверху. Рухаються лише очі, лице залишається непорушним. Починати краще з 5 підходів, додаючи по одному підходу щотижня.

Після кожної вправи кліпаємо 15 разів.

Вправа «Діагональ. А».

Повільно переводимо погляд по діагоналі з верхнього правого кута в нижній лівий кут. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

Вправа «Діагональ. Б».

Повільно переводимо погляд по діагоналі з верхнього лівого кута в нижній правий. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

Вправа «Квадрат. А»

Починаючи з лівого верхнього кута «малюємо» праворуч очима квадрат, фіксуючи погляд на кутах. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

Вправа «Квадрат. Б»

Починаючи з правого верхнього кута «малюємо» в протилежну сторону – ліворуч – квадрат. Фіксуємо погляд на кутах. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

Вправа «Годинник. А»

Уявляємо перед внутрішнім поглядом годинник і починаємо його «малювати», фіксуючи погляд на 3, 6, 9 і 12 годинах. Починаємо з 12 і «малюємо» за годинниковою стрілкою. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

Вправа «Годинник. Б»

«Малюємо» годинник, починаючи з 12 годин, тільки цього разу – проти годинникової стрілки. Фіксуємо погляд на 12, 9, 6 і 3 годинах. 5 підходів.

Кліпаємо 15 разів.

В основі цієї гімнастики крім тренування м'язів очей лежить такий же принцип, який лежить в основі поширеного у світі психотерапевтичного підходу – EMDR (ДПДГ), завдяки якому можна просто і надійно позбутися страхів, тривожності, наслідків травм і негативного ставлення до життя. Ефективність EMDR доведена науково: за допомогою клінічних досліджень і вивчення на МРТ (магнітно-резонансна томографія).

В основу методу EMDR покладена ідея білатеральної стимуляції: рухи очних яблук у певному темпі і за певною схемою стимулюють послідовну роботу обох півкуль мозку. Швидкі рухи очей змушують «включатися» то одну, то іншу півкулю. Така послідовна робота позитивно впливає на емоційний стан, усуваючи і знижуючи негативний вплив травмивних подій, страхів і переживань.

Скорочення EMDR розшифровується як «Eye Movement Desensitization and Reprocessing». Цей метод можна застосовувати й індивідуально, але, звісно, потрібно проконсультуватися з психологом/

психотерапевтом. Однак проста гімнастика для очей здатна також сприяти опрацюванню невеликих психологічних проблем.

Для стабілізації стресових станів психологи пропонують багато технік.

Однією з таких технік, простих, і разом з тим, ефективних, є техніка «Безпечне місце». Вона існує в багатьох модифікаціях, ми ж пропонуємо найпростіший у застосуванні самостійно варіант.

Техніка «Безпечне місце»

Емоційній стабілізації сприяє візуалізація себе в безпечному місці, місці спокою, сили. Це може бути реальне місце, де людині добре чи колись було добре. Це може бути й інший вимір чи далекий космос, куточок природи, місце на терасі або біля каміна, головне, щоб там було спокійно. Людина уявляє себе в «своєму» безпечному місці і намагається із заплющеними очима уявити, побачити внутрішнім зором, що є навкруги, які кольори ожили довкола, почути звуки, відчутти на дотик предмети, дерева, воду тощо, відчутти запахи... Варто побути в своєму «безпечному місці» стільки, скільки буде хотітись... Щоразу, коли є потреба, можна налаштуватись і побути в заспокійливому довкіллі.

Природні елементи стабілізації, що породжують відчуття захищеності, підтримки, допомоги (наприклад світло, якщо людина боїться темряви) дуже важливі. Це можуть бути такі речі, як ікони, кристали чи каміння, дитячі малюнки тощо.

Стабілізувати стан можна і за допомогою теплої води (ванна, душ, сауна), ароматичного масла, «чайної церемонії», споглядання чогось красивого, наприклад, квітів.

Гарно стабілізують стан, або ж, навпаки, активізують ПФС (психофізіологічний стан) дихальні техніки

Для поліпшення психофізичного функціонування, важливо, щоб дихання було усвідомленим. Досить присвячувати лише «10 хвилин щодня на усвідомлене дихання. І всього за 8 тижнів частина лобних долей, яка відповідає за позитивні почуття, стане сильніша, а та, що відповідає за негативні, – слабша».

Пропонуємо прості дихальні техніки, такі, що легко запам'ятовуються.

Дихальні техніки

Дихання для активізації психофізичного стану. Вдихаємо носом. Вдихаємо довше, ніж видихаємо. Видих ротом – короткий, енергійний. Дихаємо так кілька разів без пауз.

Дихання для заспокоєння. Вдихаємо носом, видихаємо ротом (10 разів без затримки дихання). Видихаємо довше, ніж вдихаємо. Таке дихання допомагає розслабитися, заспокоїтися, є профілактикою м'язових затисків.

«Вогненне дихання» допомагає звільнитися від гніву, агресії, тривожності. Потрібно уявити себе величезним драконом, що дихає вогнем. Повільно видихаємо вогонь, поступово збільшуючи темп. Дихати потрібно тільки носом, всю увагу зосереджуючи на видиху.

Добре усувають стресові стани й інші дихальні техніки, зокрема, для нормалізації дихання: «квадратне дихання», діафрагмальне дихання тощо.

Для тренування здатності керувати своєю увагою, вміння сконцентруватися вихователькам, які потенційно можуть втрапити чи вже втрапили в стан професійного вигорання, важливо освоїти методики, які повертають людину в реальність, збільшують рівень самоусвідомлення. Хороші результати дає застосування технік із майндфулнес-орієнтованої терапії. *Майндфулнес-практики* допомагають концентруватися, поліпшують психологічну саморегуляцію і стійкість, сприяють емоційному і фізичному благополуччю. Mindfulness (з англ. – спрямована увага) – це особливий спосіб усвідомлення тілесних відчуттів, переживань, думок, спрямований на поліпшення самопочуття, звільнення від нав'язливих думок і марних спроб щось змінити (Войтович, 2018).

Існує чимало методів психологічного виходу з важкої ситуації, які допомагають нейтралізувати професійне вигорання, яке на ранніх стадіях практично повністю піддається корекції без допомоги психологів і спеціальних медичних засобів. І перший, як ми вже відмітили, є робота з тілом, яка може стати панацеєю від багатьох неприємностей і ліками від багатьох душевних травм. Комуś подобається і підходить щоденна ранкова зарядка, гімнастика, комуś – танці, комуś водні процедури, або біг. Хтось практикує аутотренінг, комуś припали до душі медитації. Однак всім потрібен повноцінний відпочинок. Без нього ефективна робота неможлива. Варто пам'ятати, що

на відпочинок потрібно витратити певний час, а не просто «подрімати в транспорті». Зміна середовища, нові враження, емоційний струс оновлять вас. Після цього добре б не забувати, що й робота – це лише частина життя. Повноцінне життя, де є місце професійній діяльності, улюбленим хобі, спорту, спілкуванню з друзями, у колі сім'ї, з коханими, насолода довкіллям, подорожі й повноцінний відпочинок, – ось запорука психологічного й фізичного здоров'я, а відтак і професійної життєстійкості будь-якого фахівця, і в тому числі виховательок дитячих дошкільних закладів.

4. Програма сприяння професійній життєстійкості вчителів

Величезні можливості для розвитку людини та її реалізації в різних галузях діяльності, що пропонуються сучасним суспільством, одночасно ставлять її і перед необхідністю постійного вибору, необхідністю приймати рішення в складних питаннях, перед проблемою пошуку свого місця в житті і пошуку стратегій здійснення себе.

Життєстійкість розглядається науковцями як динамічний процес, що по-різному впливає на людину на різних етапах її життя. Одна й та ж людина може встояти перед негативним впливом однієї події, але значно постраждати від іншої.

Д. Леонтьєв (2006) підкреслює, що в ситуації особистісного вибору саме життєстійкі переконання визначають готовність людини обирати нову, незвичну ситуацію на противагу байдужому вибору або вибору звичної, знайомої ситуації. Іншими словами, психологічна стійкість становить один із ключових параметрів індивідуальної здатності до зрілих і складних форм саморегуляції

С. Мадді (2005) розрізняє регресивне та трансформаційне подолання стресових, важких життєвих ситуацій. Трансформаційне подолання, на відміну від регресивного, має на меті відкритість новому, готовність активно діяти у стресовій ситуації. Учений виокремлює п'ять основних механізмів, завдяки яким проявляється захисний вплив життєстійкості щодо розвитку захворювань та зниженню ефективності діяльності: оцінка життєвих змін як менш стресових; створення мотивації до трансформаційного подолання; посилення імунної реакції; посилення відповідальності щодо здоров'я; пошук активної соціальної підтримки.

Особливої актуальності проблема життєстійкості набуває для фахівців професій, від яких найбільше залежить майбутнє суспільства, таких, зокрема, як вчителі (Кокун, Кравченко, Панасенко, 2018).

Результати проведеного дослідження психофізіологічних закономірностей професійної життєстійкості вчителів вищої категорії показали, що існує зв'язок між показниками загального рівня професійної життєстійкості з їх самопочуттям, активністю, настроєм, працездатністю, зацікавленістю в роботі, задоволеністю від роботи і бажанням працювати та з життєвою задоволеністю. А професійна включеність

вчителів залежить від їхньої активності, працездатності, зацікавленості в роботі, задоволеності від роботи і бажанням працювати. Рівень професійного контролю у вчителів пов'язано із активністю, зацікавленістю в роботі і бажанням працювати. Також було визначено, що показники рівня професійного прийняття ризику та показники емоційного і мотиваційного компоненту професійної життєстійкості вчителів напряму залежать в них від їхнього психофізіологічного стану. Показники рівня соціального компоненту професійної життєстійкості взаємозалежні із показниками бажання працювати, а показники рівня професійного компоненту професійної життєстійкості із показниками активності, зацікавленості в роботі та бажанням працювати.

Майже всі показники професійної життєстійкості, окрім показників рівня професійного контролю і рівня соціального компоненту професійної життєстійкості, мають тісні достовірні кореляційні зв'язки із показниками ступеню задоволеності своєю професією і роботою, тобто мають взаємний вплив.

Відтак, задля подальшого розвитку психологічних особливостей професійної життєстійкості вчителям вищої категорії необхідно звертати увагу на рівень розвитку в них професійної включеності, внутрішню професійну мотивацію, підвищувати рівень соціального та професійного компонентів своєї професійної життєстійкості.

Отже, важливим напрямом практичного спрямування є розробка заходів, спрямованих на сприяння професійній життєстійкості вчителів.

Відповідно до визначених у дослідженні особливостей професійної життєстійкості вчителів вищої категорії визначено, що *загальні заходи* щодо сприяння професійній життєстійкості вчителів, *передусім*, мають бути спрямовані на забезпечення наявності у вчителів високого рівня: зацікавленості у власній професійній діяльності; задоволеності своєю професією і роботою; розвитку професійної включеності; соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості; внутрішньої професійної мотивації; здатності до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; здатності віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях; здатності регулювати власні емоції і високого рівня професійної самоефективності.

Також *важливе значення* відіграють заходи, спрямовані на підтримку у вчителів гарного стану здоров'я, розвитку в них здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої почуття, заохочення їх до постійної

роботи над підвищенням власного професійного рівня, розвитку в них здатності до рефлексії своїх почуттів та гнучкості поведінки, створення умов для розкриття здібностей вчителів в їхній професійній діяльності.

Реалізація запропонованої програми сприяння професійній життєстійкості вчителів здійснюється у два послідовні етапи: *загальний* та *індивідуальний*.

Загальний етап. Передбачає заходи, які в цілому сприяють підвищенню рівня професійної життєстійкості вчителів. Відповідно до обґрунтованого вище спрямування, вони мають забезпечити підвищення у вчителів рівнів: зацікавленості у власній професійній діяльності; задоволеності своєю професією і роботою; розвитку професійної включеності; соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості; внутрішньої професійної мотивації; здатності до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; здатності віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях; здатності регулювати власні емоції і високого рівня професійної самоефективності тощо.

Організаційно цей етап може бути здійсненим у певному освітньому закладі чи групі таких закладів. Вибір і послідовність заходів, засобів та методів забезпечення професійної життєстійкості вчителів здійснюються з урахуванням специфіки діяльності освітнього закладу, а також професійних, статевих та вікових особливостей вчителів, які в ньому працюють.

Загальний етап складається з *чотирьох блоків*:

1) організаційний – визначення специфіки діяльності освітнього закладу, основних вимог, які ставляться до вчителів, умов, в яких вони працюють тощо;

2) діагностичний – здійснення діагностики вчителів з використанням опитувальника професійної життєстійкості (О. М. Кокун), опитувальника професійного самоздійснення (О. М. Кокун), методики К. Замфір у модифікації А. Реана «Мотивація професійної діяльності» та Шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко).;

3) формувально-розвивальний – на основі аналізу отриманих на попередньому блоці результатів, визначаються та здійснюються відповідні заходи, спрямовані на підвищення у вчителів рівня професійної життєстійкості;

4) контрольний – здійснення повторного дослідження, спрямованого на визначення ефективності комплексу заходів, що були застосовані.

Вирішення таких задач загального етапу, як збільшення задоволеності фахівців змістом власної професійної діяльності, задоволеності своєю професією і роботою, в цілому може бути забезпечено шляхом загального коригування умов та змісту діяльності, підвищенням рівня матеріального і морального стимулювання, поліпшенням соціально-побутових умов, коригуванням стилю управління тощо.

Збільшення у фахівців рівня професійної самоефективності та внутрішньої мотивації, формування індивідуального стилю професійної діяльності, розвиток творчої спрямованості, збільшення професійної мобільності тощо, може бути забезпечено шляхом психологічного консультування, бесід, тренінгових занять, спрямованих на розвиток певних якостей психорегуляційними засобами, наданням загальних та індивідуальних рекомендацій.

Мета програми: сприяння професійній життєстійкості вчителів через підвищення рівнів: зацікавленості у власній професійній діяльності; задоволеності своєю професією і роботою; рівень розвитку професійної включеності; рівнів соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості; внутрішньої професійної мотивації; здатності до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; здатності віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях; здатності регулювати власні емоції і професійну самоефективність. Також метою програми є зниження рівнів виразності таких складових професійного вигорання, як: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистих досягнень.

Завдання програми:

- Ознайомлення учасників з поняттями «життєстійкість» і «професійна життєстійкість».
- Ознайомлення з методами діагностики професійної життєстійкості і проведення дослідження.
- Підвищення рівня внутрішньої професійної мотивації.
- Ознайомлення зі способами психічної саморегуляції і з методами зниження рівня емоційної напруги.
- Сприяння здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої емоції і почуття та регулювати їх.

- Сприяння активізації особистісних ресурсів життєстійкості.
- Формування установки на збереження і зміцнення психічного і фізичного здоров'я.
- Зниження рівнів виразності емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

Для виконання зазначених завдань були використані наступні методи і техніки: метод позитивної психотерапії (притчі, метафори), бесіди, релаксаційні методи, рольові ігри, мозковий штурм, завдання на самопізнання тощо. Також у структуру тренінгових занять програми входять: а) рольові ігри (моделювання ситуацій); б) групові вправи-дискусії («Моє професійне «Я», «Плюси і мінуси моєї професії», «Мої способи боротьби зі стресом», «Мої професійні ресурси», «Пошук позитиву» тощо); в) тренінгові вправи з подальшим обговоренням та аналізом результатів. Зазначимо, що кожна психологічна вправа чи вправа-дискусія сприяє вирішенню одночасно не однієї, а декількох задач, які у комплексі сприяють досягненню основної мети програми.

Спілкування в умовах програми базується на принципах: «тут і тепер», персоніфікації висловів, відмови від знеособлених думок, активності і довірчого спілкування.

Структура програми.

Загальний етап програми сприяння професійній життєстійкості вчителів розрахований на двадцять сім академічних годин (9 занять по 3 години), вміщує 4 блоки: організаційний, діагностичний, формувально-розвивальний і контрольний. Періодичність занять – 1 раз на тиждень, кількість учасників – 10–18 осіб. До кожного заняття входять наступні елементи: актуалізація проблеми, ритуал вітання («Перше коло»), основний зміст, рефлексія з приводу заняття і ритуал прощання («Останнє коло»). Також обов'язковим елементом кожного заняття є домашнє завдання для продовження роботи над собою і поза межами програми з метою самопізнання та самопосилення, усвідомлення власних емоцій, перенесення отриманого у процесі занять досвіду в життя.

Структуру загального етапу програми сприяння професійній життєстійкості вчителів наведено у таблиці 1.

Таблиця 1.

**Структура загального етапу програми сприяння
професійній життєстійкості вчителів**

Блок	№ заняття	Зміст	Тривалість (год.)
Блок № 1 Організаційний	1.	Визначення специфіки діяльності освітнього закладу, основних вимог до вчителів, умов, в яких вони працюють тощо.	3
Блок № 2 Діагностичний	2.	Знайомство. Міні-лекція «Професійна життєстійкість» Групова психодіагностика.	3
Блок № 3 Формувально-розвивальний Тренінг професійної життєстійкості	3. Прийоми саморегуляції	Актуалізація проблеми. «Перше коло». Вправа «Блокнот успіхів». Вправа «Той, що ловить благо». Вправа «М'язова релаксація» «Останнє коло».	3
	4. Регуляція і саморегуляція емоцій	Актуалізація проблеми. «Перше коло». Вправа «Список Робінзона» Мозковий штурм: створення банку природних способів саморегуляції емоцій. Вправа «Побажання». «Останнє коло».	3
	5. Професійна мотивація	Актуалізація проблеми. «Перше коло». Вправа-дискусія «Моє професійне «Я»». Вправа-дискусія «Плюси і мінуси моєї професії». Вправа «Моя професійна мотивація». «Останнє коло».	3
	6. Контактність і гнучкість поведінки	Актуалізація проблеми. «Перше коло». Вправа «Коло допомоги». Вправа «Творче життя». «Останнє коло».	3
	7. Професійна життєстійкість	Актуалізація проблеми. «Перше коло». Вправа «Мій портрет у променях сонця». Вправа-дискусія «Ресурси життєстійкості». «Останнє коло».	3

Блок № 4 Контрольний	8.	Групова психодіагностика.	3
	9. Завершення програми	«Перше коло». Вправа «Рефлексивна мішень». Вправа «Джерела поповнення моїх ресурсів життєстійкості». Вправа «Гора». Прощання.	3
Всього:			27

Блок № 1. Організаційний.

Заняття 1. Визначення специфіки діяльності освітнього закладу, основних вимог, які ставляться до вчителів, умов, в яких вони працюють тощо.

Блок № 2. Діагностичний.

Заняття 2. Знайомство. Групова психодіагностика.

Міні-лекція «Професійна життєстійкість».

Здійснення психодіагностики вчителів з використанням наступних методик:

- 1) Опитувальник професійної життєстійкості (О. М. Кокун);
- 2) Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокун);
- 3) Самоактуалізаційний тест Е. Шострома – САТ;
- 4) Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана);
- 5) Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема;
- 6) Методика «Діагностика рівня емоційного вигорання» (В. В. Бойко).

Блок № 3. Формувально-розвивальний (Тренінг професійної життєстійкості).

Тренінг складається з п'ятих занять, тривалість кожного – три години. Проводиться тренінг у приміщенні, з можливістю вільного пересування учасників, за наявності необхідного обладнання (столи, стільці, фліп-чарти, олівці, маркери, стікери тощо) та передбачає перерву «на каву» (15 хвилин).

Заняття складаються з наступних компонентів: актуалізація проблеми (залежно від теми заняття), «Перше коло» (очікування від заняття), вправи основної частини заняття (вправи на актуалізацію проблеми, вправи на пошук шляхів вирішення проблеми, вправи на розвиток практичних навичок), «Останнє коло» (рефлексія, оцінка-аналіз, прощання).

Важливим компонентом кожного психологічного тренінгу є прийняття правил. У кожній тренінговій групі також можуть прийматися і свої правила, але існують універсальні: довірливий стиль спілкування; спілкування за принципом «тут і тепер»; персоніфікація висловлювань; щирість у спілкуванні; повага до учасників групи; конфіденційність усього, що відбувається в групі; неприпустимість оціночного ставлення до людини; активна участь в тому, що відбувається.

Заняття 3. Прийоми саморегуляції

Мета заняття: ознайомлення із поняттям саморегуляції та робота над здатністю до саморегуляції.

Актуалізація проблеми. Саморегуляція – це управління своїм психоемоційним станом, який досягається шляхом впливу людини на самого себе за допомогою слів, уявних образів, управління м'язовим тонусом і диханням.

Саморегуляція – це узгодження особистістю об'єктивних вимог навколишнього середовища з суб'єктивними можливостями активності (К. О. Абульханова-Славська, 1980).

Ефекти саморегуляції:

- ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості),
- ефект відновлення (ослаблення проявів втоми),
- ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності).

Саморегуляція – це здатність керувати своєю поведінкою на основі знань про свої психологічні особливості. Рушійною силою саморегуляції є воля. Саморегуляція особистості формується і розвивається в процесі мовленнєвої комунікації, що забезпечує різні форми активності й розвитку особистості.

- **«Перше коло».**
- **Вправа «Список Робінзона»**

Якщо важко або неможливо комусь розповісти про нещастя, що спіткало, то можна висловити це на папері, слідуючи нескладній процедурі. Якщо ми згадаємо роман Д. Дефо «Робінзон Крузо», то в ньому Робінзон примусив себе серйозно і докладно обмірковувати своє положення і вимушені обставини життя (почав раціонально мислити). Перше, що він зробив для цього, – почав записувати свої думки прагнучи «висловлювати словами все, що пригнічувало і мучило, і тим

хоч скільки-небудь полегшити свою душу». Роздуми Робінзона були обтяжливими, але розум мало помалу починав перемагати відчай. У міру сил він прагнув утішити себе тим, що могло б трапитися і щось гірше, і протиставляв злу добро.

Він вирішив записувати в список всі негаразди і, які з ним трапилися, а поряд – все, що трапилося з ним відрядного. (У будь-якій невтішній ситуації завжди є і позитивні моменти). Розглянемо його.

Зло	Добро
Я попав на безлюдний острів і не маю ніякої надії на порятунок.	Але я живий, я не потонув, подібно всім моїм товаришам.
Я віддалений і відрізаний від всього світу і приречений на горе.	Але смерть пощадила мене. І той хто врятував мене від смерті, визволить і з цієї важкої ситуації.
Я віддалений від всього людства; я відлюдник, вигнаний з суспільства людей.	Але я не помер з голоду і не загинув в цьому пустинному місці, де людині нічим харчуватися.
У мене мало одягу, і скоро мені буде нічим прикривати своє тіло.	Але я живу в жаркому кліматі, де я міг я не носити одягу, навіть якщо б він у мене був.
Я беззахисний проти нападу людей і звірів.	Але острів, куди я потрапив, безлюдний, і я не бачив жодного хижого звіра, як в Африці. Що було б зі мною, якби я опинився там?
Мені ні з ким перемовитися словом, і нікому втішити мене.	Але бог створив чудо: наш корабель так близько до берега, що я не тільки встиг запитися всім необхідним для задоволення всіх моїх потреб, але і дістав можливість здобувати собі прожиток до кінця моїх днів.

Висловивши переживання на папері, Робінзон почав свій шлях до одужання:

– Досягається розрядка, оскільки людина намагається своїм записом зупинити власні муки, переживання, відчай.

– Уривається ефект самонавіяння, коли людину переслідують нав'язливі думки про безвихідність ситуації, про неможливість знайти вихід.

– Записавши на папері травмуючу подію, людина робить перші висновки, припиняє тим самим процес звуження свідомості, характерний для людини в ситуації сильного стресу.

– Описавши свій стан, людина упокоюється з тим, що трапилось (перестає посипати голову попелом).

– Починається аналіз ситуації, який призводить до зниження емоційної напруженості за рахунок включення в дію інтелектуального компонента свідомості.

– Раціональне мислення, голос розуму допомогли Робінзону – він спочатку змирився з своїм положенням, а потім став шукати вихід з нього.

– ***Мозковий штурм: створення банку природних способів саморегуляції емоцій.***

Учасники по черзі називають способи, які вони використовують в своєму житті для виходу зі стресової ситуації або для надання собі самопомогли у важких життєвих ситуаціях. Способи оформляються на дошці або ватмані. Ведучий узагальнює отримані результати і підводить підсумок.

– ***Вправа «Побажання».***

Мета: поглиблення емоційних зв'язків між учасниками, налаштування на активну роботу. Час: 15 хв. Матеріали: м'яч або м'яка іграшка.

Хід вправи: учасники кидають один одному м'яч, бажаючи чогось приємного на час заняття. Наприклад, «радості», «творчого натхнення» тощо.

Побажання повинні бути короткі (1–2 слова). М'яч повинен потрапити до кожного учасника. Ведучий пильнує, щоб кожний з учасників отримав приємні слова. Після проведення вправи проводиться обговорення.

– ***«Останнє коло».***

Заняття 4. Регуляція і саморегуляція емоцій.

Мета: сприяння здатності спонтанно і безпосередньо виражати свої емоції і почуття та регулювати їх.

Актуалізація проблеми. Регуляція емоцій є комплексом психічних процесів, які підсилюють, послаблюють або утримують на одному рівні інтенсивність емоційних реакцій людини. Поділяють на: саморегуляцію діяльності та психічних процесів; регуляцію психічних станів і нерівноважних станів; саморегуляцію функціональних станів у професійній діяльності; контроль поведінки, складовою частиною якої є емоційний контроль.

Регуляція емоцій – усвідомлення своїх емоційних переживань і їхнє біологічно і соціально доцільне використання для досягнення мети і задоволення потреби. Регуляція емоцій передбачає застосування знань про свої емоції для вирішення проблеми, про яку вони сигналізують.

– *«Перше коло».*

– *Вправа «Подорож»*

Мета: зниження тривожності, розслаблення.

Інструкція ведучого: «Влаштууйтеся зручніше, заплющіть очі. Ви вже спробували і вмієте досягати розслабленого стану релаксації всього вашого організму. Такий стан може бути хорошим фоном для подальшої розумової та інтелектуальної діяльності. Він підготує вас для захопливої уявної подорожі. Тому зараз, протягом 1–2 хвилин давайте спробуємо розслабитися. За часом буде стежити ведучий. Ви вже знаєте, в якому порядку варто проводити розслаблення.

– Розслабляємо спочатку ноги – від кінчиків пальців ніг, потім руки – від кінчиків пальців рук до плечей. Потім розслабляється тулуб, тіло і обличчя. Отже, протягом однієї хвилини розслабте все ваше тіло, всі м'язи і відпочиньте в цьому розслабленому стані.

– Я буду стежити за часом. Через 1–2 хвилини ми включаємо фонограму (релаксаційну музику). Дякую.

– А зараз, не змінюючи вашої пози, постарайтеся уявити себе на березі річки ... Поруч з вами – узлісся. Ви стоїте на зеленій галявині і дивитесь на воду, що плине в річці ... Над вами у блакитному небі біжать легкі хмари, вода в річці плине плавно, неквапливо ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

– А тепер ви опинилися у прекрасному саду. Подивіться – навколо вас ціле море квітів. Перед вами – величезний червоний бутон. Це троянда. Бутон ще не розкритий, він тремтить і пахне. Ви насолоджуєтесь ароматом квітки. Милуєтесь ніжним відтінком і прекрасною формою... (Пауза 15 сек.). Дякую.

– А тепер ви перенеслися на берег моря. Подивіться, який ласкавий сьогодні прибій. Вам тепло, навіть гаряче. Нестерпно палить сонце. Вам так хочеться скупатися! І ось ви вже йдете у напрямку моря. Йдете гарячим піском. Підходите аж до кромки прибою. І ось, нарешті – ви пірнаєте в воду, ви вже у воді! Оце так! Яка ж вода сьогодні холодна! Крижана! Вода обпікає вас, зводить руки і ноги! Але ви

не боїтеся холоду. Ви вже пливете, сильно працюючи руками і ногами, ви стрімко рухаєтеся вперед. І ось ви починаєте зігріватися. Ви вже адаптувалися в цій холодній воді, море прийняло вас до себе. Ви пливете, пливете, насолоджуєтеся легкою прохолодою води. Вона так приємно охолоджує ваше гаряче тіло. Ви пливете, як дельфін, стрімко і плавно. ... А зараз ви перекинулися на спину і відпочиваєте ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

– Але ось ви вже вийшли на берег. А вас уже хтось кличе! А-а, це ж вас запрошують пограти в м'яча, у волейбол. Ви стаєте в коло і включаєтеся в гру ... Ви стрибаєте, відбиваєте м'яч, стрибаєте і вгору і вбік ... Ви допомагаєте відбивати м'яча своїм партнерам ... Ось ви пропускаєте м'яч, і він стрімко котиться від вас землею. Чимдуж за ним! Ви біжите за м'ячем, а він так швидко котиться від вас ... Але ось ви його наздогнали. Яка радість! На radoщах ви навіть підстрибнули. Підстрибнули високо-високо! Але що це? Відірвавшись від землі ви чомусь не опускаєтесь назад! Так ви ж полетіли у повітрі! Дивіться-но, ви летите, летите! Летіть блакитним небом, повільно летіть! Під вами пропливає земля ... Як же добре вміти літати! Запам'ятайте цей стан. Можливо, ви зможете згадати його коли-небудь потім ... (Пауза 15 сек.). Дякую.

– Сподіваюся, ви добре відпочили. А зараз можна відкрити очі, потягнутися, трохи порухатися».

– **Вправа «Пошук позитиву».**

Мета: виробити способи пошуку позитиву в складних професійних і життєвих ситуаціях. Час: 30 хв.

Хід вправи: виконується індивідуально.

Є стресові ситуації, які мало залежать від нас. Ми можемо їх тільки прийняти із вдячністю як частину нашого життєвого досвіду. Для того, щоб підняти свою самооцінку і сформувати позитивні емоції, можна виконати наступну вправу.

Інструкція ведучого: «Згадайте який-небудь епізод останніх двох тижнів, який вас засмутив або розчарував. Візьміть аркуш паперу і максимально об'єктивно сформулюйте суть події, намагаючись утримуватися від емоційних оцінок. Нижче допишіть слово «Зате ...» і знайдіть, як мінімум, три позитивних наслідки цієї події». Після проведення вправи проводиться обговорення.

– **Вправа «Мої способи боротьби зі стресом».**

Час: 10 хв. Хід вправи: Ведучий пропонує учасникам об'єднатися в пари для обговорення власних способів боротьби зі стресом. Після проведення вправи проводиться обговорення.

– **«Останнє коло».**

Заняття 5. Моя професійна мотивація.

Мета заняття: Ознайомити учасників з поняттями «мотивація» і «професійна мотивація», «внутрішня професійна мотивація». Сприяння підвищенню рівня внутрішньої професійної мотивації.

Актуалізація проблеми. Мотивація – це циклічний процес безперервного взаємного впливу та перетворень, у якому суб'єкт дії та ситуація взаємно впливають одне на одного. Мотивація може бути не тільки внутрішньою та зовнішньою, а й позитивною та негативною. Професійна мотивація є процесом наповнення смислами найзначущих стимулів праці, в результаті чого виникає структура у вигляді ієрархії смислоутворювальних мотивів, яка здатна здійснювати зворотній вплив на трудову поведінку особистості. Про внутрішній тип мотивації варто говорити, коли для особистості має значення власне сама діяльність. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, зовнішніх стосовно змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т. ін.), то в такому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

– **«Перше коло».**

– **Вправа «Моє професійне «Я».**

Мета: підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної професійної концепції «Я-вчитель». *Час:* 10–15 хв.

Хід вправи: На окремому аркуші пропонується намалювати сонце так, як його малюють діти: «У кружечку напишіть власне ім'я або намалюйте себе як вчителя. Біля кожного променя напишіть що-небудь гарне про себе з професійної точки зору. Задача – написати про себе якнайкраще. Якщо з часом у вас з'явиться нова якість, ви можете додати промінчик до сонця».

– **Вправа «Плюси і мінуси моєї професії».**

Хід вправи: Ведучий пропонує учасникам об'єднатися в пари для обговорення плюсів і мінусів професії. За сигналом ведучого учасники обмінюються ролями. Після закінчення вправи проводиться обговорення.

– **Вправа «Моя професійна мотивація».**

Мета: В процесі проведення цієї вправи вирішується завдання осмислення відмінностей в цілях професійної діяльності на початку кар'єри і в процесі накопичення професійного досвіду. Час: 30 хв.
Обладнання: аркуші форматом А-4, фломастери (олівці).

Хід вправи: Ця вправа може проводитись у двох варіантах.

Перший варіант. Невеликий аркуш ділиться на три частини. Присутнім пропонується відповісти на запитання «Для чого ви працюєте?» з позиції минулого, теперішнього, майбутнього: початок професійної діяльності; в теперішній час; через 5 років.

Другий варіант. Намалювати три малюнки на тему: «Я працюю вчителем»: початок професійної діяльності; в теперішній час; через 5 років. Присутні діляться, передусім, власними враженнями від своїх записів або малюнків. Важливо, щоб вони самі змогли побачити можливі відмінності в змісті, кольоровій гамі зображеного. Після завершення вправи проводиться обговорення.

– **«Останнє коло».**

Заняття 6. Контактність і гнучкість поведінки.

Мета заняття: розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування; відпрацьовування навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми і розвиток гнучкості поведінки.

Актуалізація проблеми. *Контактність* – здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми або, використовуючи звичну у вітчизняній соціальній психології термінологію, до суб'єкт-суб'єктного спілкування.

Гнучкість поведінки – це ступінь гнучкості суб'єкта в реалізації своїх цінностей у поведінці, взаємодії з оточенням, здатність швидко і адекватно реагувати на мінливу ситуацію.

– **Вправа «Коло допомоги».**

Колектив розподіляють на групи по чотири людини в кожній.

1 крок – протягом 2–3 хв. автор розказує/описує свою або чужу складну робочу ситуацію, що там відбувалось, як себе почуває людина;

2 крок – усі, окрім автора, розповідають, як вони себе почувають, називаючи свої почуття (2–3 хв.);

3 крок – група має можливість поділитись ідеями, власним досвідом та думками, як вирішити «складне питання» (5 хв.);

4 крок – автор ділиться своїми почуттями – що корисного він почув, що планує використати. Інші обговорюють власні почуття (5 хв). Потім настає черга наступної людини розказувати свою історію з практики.

– **Вправа «Творче життя».**

Мета: перенесення розгляду проблем креативності в область щоденних життєвих реалій.

Час: 15 хв.

Обладнання: маркери, листи формату А-3, А-2.

Хід вправи: Учасники об'єднуються в групи по 5–6 осіб та отримують завдання: «сформулювати перелік рекомендацій, які дозволять зробити більш творчим власне життя». До переліку бажано включити рекомендації щодо впровадження творчих підходів у професійне життя. Сформульовані рекомендації мають бути реальними і з потенційною можливістю впровадження більшістю учасників. Після виконання завдання аркуші розміщуються для ознайомлення всіма учасниками. Представники кожної команди озвучують свої рекомендації та коротко пояснюють, як саме їх дотримання допоможе зробити власне життя більш творчим.

– **«Останнє коло».**

Заняття 7. Професійна життєстійкість

Мета заняття: сприяння активізації особистісних ресурсів, посилення професійної життєстійкості.

Актуалізація проблеми. Професійна життєстійкість – характеризує можливості особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності професійної діяльності.

– **«Перше коло».**

– **Вправа «Мій портрет у променях сонця».**

Мета: сприяти позитивному сприйняттю свого «Я», підвищення самооцінки.

Хід вправи. Ведучий пропонує учасникам подумати і відповісти на запитання: «Чому кожен із вас заслуговує на повагу?» Потім кожен малює сонце, у центрі сонячного кола пише своє ім'я або малює власний портрет, а вздовж сонячних променів записує свої позитивні риси. Ведучий наголошує: «Постарайтеся, аби сонячних променів було якнайбільше»

– **Вправа-дискусія «Ресурси життєстійкості».**

Складні ситуації зустрічаються майже кожного дня, але не кожна з них закінчується поразкою. Завдяки чому ми знаходимо вихід із складних життєвих і професійних обставин?

Інструкція: «Розділіть аркуш паперу навпіл. Перша колонка буде мати назву «зовнішні ресурси життєстійкості», друга – «внутрішні ресурси життєстійкості». А тепер максимально сконцентруйтеся на собі і спробуйте виявити те, що завжди вас підтримує і допомагає запобігти невдачі у будь-яких життєвих ситуаціях. У першій колонці запишіть тих людей, на допомогу або пораду яких ви завжди можете розраховувати. У другій – найбільш сильні риси вашого характеру й темпераменту, які підтримують вас вже сьогодні».

Обговорення: На які власні ресурси життєстійкості ви можете розраховувати на шляху до досягнень? Як ви зрозуміли, що саме ці якості для вас є найважливіші?

– **«Останнє коло».**

Блок № 4. Контрольний.

Заняття 8. Проведення повторної групової психодіагностики.

Заняття 9. Завершення програми.

Мета заняття: підведення підсумків і завершення програми.

– **«Перше коло».**

– **Вправа «Рефлексивна мішень».**

Рефлексія (лат. reflexio – звернення назад, самопізнання) – усвідомлення індивідом того, як його сприймають і оцінюють інші індивіди або спільності; вид пізнання, у процесі якого суб'єкт стає об'єктом свого спостереження; роздуми, аналіз власного психічного стану.

Мета: Підведення підсумків тренінгу. Час: 15 хв. Обладнання: шаблон «мішень» на аркуші ватману, кольорові олівці, фломастери.

Хід вправи: На аркуші ватману малюється мішень, яка ділиться на чотири (можна більше або менше) сектори. У кожному з секторів записуються параметри для рефлексії групової взаємодії, діяльності, що відбулись. Наприклад, 1-й сектор – оцінка змісту; 2-й сектор – оцінка форми, методів взаємодії; 3-й сектор – оцінка діяльності ведучого; 4-й сектор – оцінка власної діяльності. Кожний учасник маркером або фломастером (ручкою, олівцем) чотири рази (по одному в кожний сектор) «стріляє» у мішень, роблячи мітку (крапку, «плюс» тощо). Мітка відповідає його оцінці результатів взаємодії, що відбулася.

Якщо учасник дуже низько оцінює результати, то мітка йому ставиться в «молоко» або в поле «О» на мішені; якщо вище, то в поле «3». Якщо результати оцінюються дуже високо, то мітка ставиться в «яблучко», у поле «5» мішені. Після того, як всі учасники взаємодії «вистрілили» (поставили чотири мітки) у рефлексивну мішень, вона вивішується на загальний огляд і тренер організує її короткий аналіз. Після проведення вправи проводиться обговорення.

– ***Вправа «Джерела поповнення моїх ресурсів».***

Робота у міні-групах по 5–6 учасників. Спочатку кожен учасник самостійно визначає п'ять видів активності, відпочинку, які, з його досвіду, дають йому задоволення.

У міні-групі учасники обговорюють свої джерела поповнення ресурсів, групують їх. Кожна група спільно обирає будь який ресурс і символічно презентує його у великій групі (у вигляді символічних дій, пантоміміки, «скульптури»), коротко описує.

Важливо звернути увагу. Під час вправи створити атмосферу гри і творчості. Можна заохотити групи тим, що в кінці вправи велика група символічно покаже, програє той із продемонстрованих ресурсів, який сподобається більшості учасників.

– ***Вправа «Гора».***

Мета: з'ясувати реалізацію очікуваних результатів. Час: 10 хв.

Обладнання: зображення гори, «смайлики» зеленого, жовтого і червоного кольорів.

Ведучий: «Ми багато чого послухали, побачили, багато попрацювали. Наостанок, мені б хотілося, щоб ви висловили своє враження про наш тренінг, обравши один із «смайликів». Якщо тренінг був корисний для вас, візьміть зелений, якщо ви не впевнені – жовтий, а якщо вважаєте, що ні – червоний».

Інструкція: «Пропоную підійти до зображення «Гори» і розташувати свій «смайлик» на ній». Обговорення в колі: кожен учасник обирає і закінчує фразу за власним бажанням (Мене вразило... Мені згадалося... Мені запам'яталося... Мене дратувало... Мені сподобалось ...).

– ***Прощання.***

Індивідуальний етап. Проводиться індивідуальна практична робота з окремим вчителем (вчителями) залежно від їхніх діагностичних результатів, і передбачає індивідуалізований підбір певних

заходів та методів, спрямованих на допомогу у професійному самоздійсненні певному фахівцеві.

Індивідуальний етап також складається з *трьох блоків*:

1) аналіз індивідуальних діагностичних результатів вчителів з метою визначення переліку тих, з якими є доцільна індивідуальна практична робота; розробка індивідуальних програм, спрямованих на сприяння професійному самоздійсненню певного вчителя;

2) формувально-розвивальний – виконання вчителем індивідуальної програми з постійним супроводом цього процесу практичним психологом;

3) контрольний – визначення ефективності індивідуальної роботи, прийняття рішення про її завершення (з наданням рекомендацій щодо подальшої самостійної роботи фахівця) чи продовження.

Безпосередньо психофізіологічне забезпечення самоздійснення фахівців здійснюється практичними психологами, які мають необхідну для цього кваліфікацію, у тісній співпраці з керівництвом освітнього закладу.

Висновки. Відтак, відповідно до визначених нами у емпіричному дослідженні психофізіологічних закономірностей професійної життєстійкості вчителів вищої категорії, було розроблено програму сприяння професійній життєстійкості, яка спрямована на забезпечення підвищення в них рівнів зацікавленості у власній професійній діяльності; задоволеності своєю професією і роботою; розвитку професійної включеності; соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості; внутрішньої професійної мотивації; здатності до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; здатності віддавати собі звіт у своїх потребах і почуттях; здатності регулювати власні емоції і високого рівня професійної самоефективності тощо.

5. Ключові аспекти сприяння підвищенню життєстійкості викладачів ЗВО

В новій соціокультурній реальності – з постійним оновленням професії «тут-і-тепер», сучасними досягненнями науки і практики – актуальними є не тільки висока активність й ініціативність, професійна компетентність й відповідальність, а й життєва та професійна *стійкість* людини, її здатність до нестандартної поведінки у швидко змінюваних і часто стресових умовах професійної діяльності. Позаяк у складному і динамічному сучасному світі дефіцит життєстійкості, вікові, професійні та екзистенційні кризи, невміння долати перешкоди, пов'язані з виконанням професійних функцій, та інші стресчинники можуть призвести до порушення психологічного здоров'я, формування деструктивних настановлень, неадекватного реагування у професійній взаємодії, що може спровокувати дисгармонію в самоздійсненні фахівця. В цих умовах життєстійкість є важливим особистісним ресурсом, що сприяє успішній професійній діяльності.

Дослідження показали, що попри досить тривале активне вивчення у вітчизняній і зарубіжній психології особливостей та різнобічного прояву життєстійкості в життєдіяльності особистості, проблема сприяння посиленню її прояву і розвитку лишається актуальною.

Відтак, ми мали на *меті* з'ясувати, на підставі встановлених в емпіричному дослідженні особливостей професійної життєстійкості викладачів ЗВО, найбільш значущі чинники та умови, які сприяють її оптимальному функціонуванню та розвитку, становленню соціально зрілого і свідомого фахівця, впевненого у своїх силах та можливостях.

Аналіз складових професійної життєстійкості (включеність, контроль і прийняття виклику) та її компонентів (мотиваційного, емоційного, соціального та професійного) показав, що всі ці показники (та їх компоненти) і кожний з них окремо мають суттєвий вплив на розвиток професійної життєстійкості, а також істотно визначають розвиток один одного. Однак найбільший внесок у формування загального показника професійної життєстійкості мають: *«рівень професійної включеності в діяльність»*, *«рівень професійного прийняття ризику»* і *«рівень емоційного компонента»*.

Розвиток названих складових професійної життєстійкості викладача, певно, зумовлений специфікою його професійної, науково-

педагогічної діяльності, потребою емоційно включатися у різні ситуації фахового спілкування, переконаністю в доцільності спроб прийняття ризику, що може позитивно вплинути на результат і, зрештою, дасть змогу отримувати задоволення (у формі позитивного емоційного стану) від власної професійної діяльності. Проте ситуація професійного ризику зумовлює і необхідність усвідомлення викладачем ймовірних порушень та небажаних наслідків своєї, нерідко екстремальної, взаємодії зі світом й навколишніми, що може позначитися на якості педагогічного спілкування та гармонійності системи професійних відносин.

Тим часом в емпіричному дослідженні ми встановили тісний взаємозв'язок між загальним показником професійної життєстійкості й *емоційним компонентом*. Цей компонент є провідним у сфері професійної взаємодії, виражаючись у різних афективних переживаннях її суб'єкта. Особливо тісним є взаємозв'язок між включеністю у діяльність, професійним прийняттям виклику і показником «рівень емоційного компонента» професійної життєстійкості, що свідчить про безумовну залежність між якістю професійної діяльності і психоемоційним станом викладача як суб'єкта педагогічної взаємодії. Тому формування позитивного настановлення цього фахівця на роботу визначається великою мірою його емоційною чутливістю, емоційною гнучкістю. За цих обставин важливим є проведення *тренінгу емоційної компетентності* з метою забезпечення/підтримання емоційної стабільності фахівця чи нормалізації його емоційного стану, що має містити і способи саморегулювання (вольового) негативних психічних станів, і прийоми саморегуляції через міжособистісне (групове) спілкування.

Зрозуміло, для отримання емоційного відгуку і конструктивних змін у свідомості та поведінці студента як соціального об'єкта праці викладача, останньому потрібно щось «віддати» натомість: включитися в діяльність, забезпечити її емоційно-вольове регулювання, здійснювати передавання інформації через «інтелектуалізацію» емоцій, що супроводжується виразністю невербальної поведінки, зрештою, застосувати новітні механізми впливу – приміром, фасилітативний. Зауважимо, що *фасилітативний підхід* у педагогічній взаємодії означає забезпечення (через вироблення нових алгоритмів діяння) недирективної, особистісно зорієнтованої, взаємодії між учас-

никами педагогічного спілкування. Такий підхід створює розвивальне освітнє середовище, в умовах якого викладач змінює свою рольову позицію, перетворюючись із транслятора знань на організатора ефективної навчально-професійної діяльності студентів і на фасилітатора їх особистісного зростання – в тому числі *фасилітатора прояву і розвитку їх професійної життєстійкості*. Досягнення подібного ефекту пов'язане з активним впровадженням в освітній процес вищої школи нових освітніх моделей та технологій, забезпеченням організації гуманістично зорієнтованої педагогічної взаємодії, з вправним володінням самими викладачами новітніми технологіями фасилітації.

При цьому варто враховувати, що на вибір стратегії, методів та прийомів фасилітативної взаємодії справляє вплив і *комунікативна спрямованість* особистості. До неконструктивних (у плані фасилітації) домінувальних типів спрямованості особистості у педагогічному спілкуванні, встановлених Н. О. Хупавцевою (2021), відносяться авторитарний, конформний, індіферентний і маніпулятивний. Натомість для ефективного виконання педагогом ролі фасилітатора у професійній взаємодії доцільно послуговуватися діалогічною та альтероцентристською спрямованістю у спілкуванні.

Зафіксоване ж в емпіричному дослідженні *почуття задоволення від своєї роботи* (і професії) в його істотному зв'язку з професійною життєстійкістю виконує спонукальну функцію у розвитку професійного компонента життєстійкості та формуванні особистісного компонента професійної діяльності викладача, що виражається в самоактуалізації і самореалізації в процесі педагогічної та наукової роботи. Тобто соціально, особистісно та професійно значущі компоненти смислової парадигми професійного спілкування (за умови додержання фасилітативного стилю взаємодії) у своїй сукупності забезпечують саморозвиток фахівця, підсилювану професійною життєстійкістю регуляцію його відношень із зовнішнім світом, а відтак, успішність діяльності.

Практика свідчить, що ефективність професійної діяльності зростає, якщо її суб'єкт робить справу, яка його надихає і від процесу виконання якої він дістає задоволення. Разом з тим, незадоволеність своєю професійною діяльністю може призвести до важких психологічних ситуацій, виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. Тому розвитку почуття задоволення власною діяльністю та її суспільно значущим смислом, підвищенню емоційної вмотивованості (емоційної

насиченості) праці, що сприятливо позначиться і на розвитку життєстійкості фахівця, варто приділяти особливу увагу під час психологічних консультацій.

Потрібно також приділяти більше уваги розвитку у викладача рівня *професійного контролю* – особливо на етапі професійної адаптації, оскільки дослідження показало, що чинник контролю за власною діяльністю є переважно нестабільним, а його розвиток у досліджуваних – нерівномірним. До того ж саме життєстійкими настановленнями на свідомий контроль, цілеспрямовану регуляцію поведінки безпосередньо визначається ступінь розв’язання фахового завдання – зокрема, досягнення конструктивних трансформацій у свідомості та поведінці об’єктів (студентів) психолого-педагогічного впливу викладача і задоволення в результаті запиту суспільства на підготовку конкурентоздатного фахівця.

Тим часом на оптимальне вирішення професійних проблем та складних ситуацій фахової взаємодії справляють вплив такі значущі аспекти:

- вдосконалення професійної мотивації, яка має з необхідністю включати потребу в самозміні суб’єкта діяльності;
- встановлення пріоритетних професійних цінностей;
- орієнтація на провідну діяльність, її закони та особливості зміни;
- активізація можливостей особистості: мотивів, цінностей, інтересів, схильностей, якостей та інших її особливостей;
- гармонійність сфери професійної взаємодії, сприяння розвитку конструктивного типу комунікативної спрямованості особистості;
- забезпечення особистісно значущої рефлексії в професійній діяльності;
- індивідуалізація у підборі засобів та способів розвитку професійної життєстійкості з урахуванням нерівномірності психічного розвитку, індивідуального досвіду та інших особливостей особистості.

Наразі проаналізуємо детальніше особливості вищеназваних аспектів сприяння прояву і розвитку життєстійкості особистості у складних ситуаціях професійної взаємодії.

Важливим аспектом сприяння розвитку професійної життєстійкості, на думку дослідників, є відкритість фахівця до змін, відкритість для нового досвіду завдяки постійному оновленню та осмисленню інформації і використанню в діяльності її значущих моментів, розв’я-

занню посталих протиріч, встановленню ієрархії професійних цінностей, стимулюванню розвитку його глибинних мотиваційно-змістових структур. Свого часу Г. С. Костюк заявляв про необхідність «саморуху» фахівця для досягнення ефекту у просторі професії, розглядаючи це явище як психологічну готовність до постійної роботи над собою, активний пошук можливостей для розвитку. Бо чим активніше ти звертаєшся до чогось безумовно нового, тим ймовірніше натрапиш на справді варту уваги у досягненні професійного ефекту.

А спроможність людини, за висловом П. Г. Щедровицького, «пересмислювати власну сутність», перетворювати і створювати саму себе завдяки саморозвитку, самоосвіті, інтеріоризації пріоритетних цінностей та норм веде до підвищення її стійкості у складних ситуаціях професійної взаємодії, стимулюючи прагнення до професійної адаптації і повноцінної реалізації в професії.

Аналіз наукових підходів до розкриття змісту життестійкості дав змогу розглядати цей психологічний феномен як систему стійких ціннісних переконань людини про саму себе та навколишній світ. У зв'язку з цим змінюються *ціннісні детермінанти*, на думку А. М. Фомінової (2012), означає зміну або тенденцію до зміни еґоїстичних, індивідуалістичних цінностей («досягнення», «влада») на трансцендентні («традиції», «конформність», «відкритість до змін») пріоритети. Відсутність істотних розходжень між значущістю і доступністю певних професійних цінностей запобігає появі неузгодженості в мотиваційно-особистісній сфері фахівця і сприяє виникненню почуття задоволення діяльністю і життям у цілому. Проблемними цінностями, з якими пов'язана наявність внутрішнього конфлікту особистості, вважаються здоров'я і матеріальне забезпечення життєдіяльності.

Важливою є також зміна ставлення до обраної професії: треба бачити не зумовлені діяльністю проблеми, а створені можливості й спонуки до досягнення успіху. Та й самі професійні труднощі можуть стимулювати особистість до активізації діяльності. Тому мотивація є головним механізмом розвитку особистості. Водночас мотивація до діяльності – це найбільш адаптаційно значущий чинник психологічного сприяння не тільки становленню компетентного професіонала, а й забезпеченню його професійної стабільності та стійкості до труднощів. Стимульовальними (мотиваційними) чинником є і сама професійна спрямованість «допоміжних професій», до яких належить

і професія викладача вищої школи, переконаність людини у правильності обраного фаху.

Відтак, важливо постійно та цілеспрямовано розвивати внутрішню й зовнішню професійну мотивацію. Адже, відповідно до результатів емпіричного дослідження, професійна життєстійкість детермінується особливостями мотиваційної сфери викладача – передусім його *зовнішніми* (щодо змісту діяльності) *позитивними мотивами*, що мають спонукальну силу. Також, стійкість у професії як система сталих переконань позитивної модальності, як сукупність ціннісних настановлень сама здатна актуалізувати (через професійну включеність і мотиваційний компонент) професійно значущі мотиви, «встановлювати» їх ієрархію, сприяти успішній адаптації цього фахівця в заданих умовах професійної діяльності.

Поza тим рух особистості в професійному просторі зумовлюється, згідно з дослідженням Е. Ф. Зеєра і Е. Е. Симанюк (2005), крім вікових психологічних змін та безперервної професійної освіти, ще й розвитком та перетворенням *провідної діяльності*: задоволенням потреби фахівця в самовизначенні та самоактуалізації, реалізацією прагнення до професійної адаптації, професійного зростання і повноцінної реалізації в професії. До того ж професійна діяльність як одна з детермінант психічних процесів може, на думку Б. О. Вяткіна і Т. А. Попової (1999), активно впливати на розвиток життєстійкості фахівця. Так само і А. М. Фомінова (2012) вказує на значущість професійної діяльності у розвитку та підтриманні рівня життєстійкості особистості.

Крім того, професійна діяльність як чинник активного впливу на свідомість фахівця забезпечує єдність (за С. Л. Рубінштейном) цих феноменів і приводить до певних змін у його свідомості. У зв'язку з цим можемо говорити про діяльнісне опосередкування сформованості індивідуальної *професійної свідомості*, яка спирається на певні мотиви та настановлення, ціннісне та життєстійке ставлення до професії, до самого себе як фахівця, до співтовариства фахівців і до світу в цілому.

В плані розвитку індивідуальної професійної свідомості, тісно пов'язаної з життєстійкістю фахівця, не менш важливою характеристикою спеціаліста є його здатність до *цілепокладання* у просторі своєї професії, в різних – нерідко проблемних – ситуаціях професійної взаємодії. Створення, самостійна постановка людиною цілей спільно

з контролем за їх досягненням є, на думку дослідників, особливою інтегративною здатністю, складною властивістю, яка виражає активне, стійке, світоглядно забарвлене ставлення до свого професійного життя. Суб'єкт діяльності зі здатністю ставити нові цілі, на думку Л. І. Анциферової (2007), спроможний: осягати тенденції розвитку своєї справи, здійснювати рефлексію стосовно своєї спеціальності, розглядати її в широкому соціальному контексті, відмовлятися від тих професійних стереотипів, які не виправдали себе.

Створюючи нові цілі у зв'язку з ускладненням професійної ситуації і потребою її вирішення, фахівець проєктує через них себе у майбутньому і вже переживає ці нові проєкти як частини своєї особистості, які є джерелом поглиблення самосвідомості, «потужних мотивацій її спрямованої енергії», вияву життестійкості як внутрішнього ресурсу для підвищення ефективності діяльності. В екстремальних умовах діяльності вияв професійної життестійкості веде до зняття у фахівця напруження і зниження рівня тривожності, зумовлених потребою в переосмисленні професійних (стратегічних і тактичних) цілей, переоцінці цінностей і зміні програми діяння. Тому цілеспрямоване формування здатності до постановки нових цілей з урахуванням особливостей ситуації і контроль за їх реалізацією – через *систему спеціально розроблених завдань* – сприятиме підвищенню рівня розвитку фахівця як особистості і водночас стане умовою подальшого розвитку її професійно важливих якостей – зокрема, життестійкості.

Дослідження показало, що професійна життестійкість (її показники) більшою мірою визначають внутрішньо професійне самоздійснення викладача, ніж його зовнішньо професійне самоздійснення. Тобто досягнення вагомих професійних результатів детермінується стійкістю переконання фахівця в доцільності певних, професійно важливих, змін. До того ж виникнення психологічно важких ситуацій може зумовлюватися переоцінкою фахівцем своїх професійних досягнень. У зв'язку з цим актуальним стає подальше професійне самовдосконалення, спрямоване на підвищення професійної компетентності та розвиток професійно важливих якостей викладача.

Тим часом, питання психологічного сприяння розвитку професійної життестійкості в її зв'язку з самоздійсненням суб'єкта діяльності має вирішуватися з урахуванням контексту різних моделей станов-

лення професіонала та способів його існування в професії. До найпоширеніших моделей і концептуальних контекстів відносяться такі: модель вікового розвитку людини як суб'єкта праці (Є. О. Клімов, В. О. Бодров); «прогрес – регрес» (Є. О. Клімов); «адаптація – творчість» (С. Л. Рубінштейн); континуум «соціалізації – індивідуалізації» (А. К. Маркова); модель професійного розвитку (Д. Сьюпер); концепти «активності», «професійної активності», «життєвого шляху» (Ю. П. Поваренков). Значущість цих «вимірів» розвитку професіонала полягає у з'ясуванні чи уточненні функцій різних об'єктивних та суб'єктивних чинників у його професійній самореалізації – (прикладом, життєстійкості), їхньої спроможності забезпечити – через *якісні психічні зміни* суб'єкта діяльності – прогресивно-творчий спосіб існування і самоздійснення у професії.

У процесі професійного сходження фахівця варто приділяти особливу увагу зміцненню зв'язків між професійною життєстійкістю і його *само-ефективністю*. Адже остання є показником потенційної здатності викладача організувати та здійснити власну діяльність: транслювати знання, організовувати фахову підготовку студентів, освоювати нові технології навчання тощо – з метою забезпечення їх ефективного особистісно-професійного зростання.

Крім того, емпірично доведеним фактом є існування взаємозв'язку не тільки між життєстійкістю і загальною самоефективністю, а й між досліджуваним феноменом й оптимальною працездатністю, психологічним благополуччям, успішною адаптацією і життєтворчістю особистості в професії. Експериментально підтверджено також позитивну кореляцію життєстійкості зі стратегіями опанувальної поведінки, спрямованими на активне і конструктивне вирішення проблем (Е. А. Евтушенко, 2016). Звідси життєстійкість як фахово важлива характеристика особистості сама стає чинником сприяння професійному самоздійсненню спеціаліста.

Тим часом – при розробці методів та прийомів розвитку особистості фахівця, стимулювання вияву життєстійкості – важливо враховувати особливості її *спрямованості*, що виступає, за С. Л. Рубінштейном, в якості мотивації діяльності, зумовлюючи всю систему спонук та цілей, які регулюють цю діяльність. Спрямованість визначає поведінку особистості в різних ситуаціях й окреслює загальний напрямок орієнтації в навколишньому світі. Завдяки своїй спрямованості

люди здатні долати перешкоди, докладати зусилля до зміни професійних відносин – зрештою, коригувати (через засвоєння соціальних цінностей) прояв різних її компонентів. До числа таких компонентів відносимо і життєстійкість як професійно цінне настановлення фахівця, спрямоване на протистояння різним труднощам.

У професії викладача спрямованість особистості відіграє особливу роль у зв'язку з педагогічним спілкуванням, яке слугує основною формою його професійної діяльності й є за своєю сутністю взаємодією особистостей з різною комунікативною спрямованістю та якостями. Комунікативна спрямованість полягає в певному стилі спілкування, характері взаємодії з його учасниками, якості їх взаємин – зрештою, у *комунікативному ставленні*. Ставлення особистості до себе і партнерів зі спілкування виявляється, за С. Л. Братченком (2001), у формі готовності до сприймання впливів партнера і певним чином спрямованій комунікативній поведінці стосовно них. Конструктивне комунікативне ставлення, спільно з настановленням викладача на життєстійкість у професії, дає змогу вберегти психіку від внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів і патогенного впливу зумовлених неадекватним спілкуванням соціальних взаємин. Для забезпечення особистісно-комунікативного розвитку фахівець має віддавати перевагу у спілкуванні людям з однаковими з ним цінностями, котрі здатні сприяти підвищенню його професійної мотивації, збагаченню комунікативного досвіду, навчанню стійкості, рішучості та витривалості у професійній взаємодії.

Психологічна стійкість, «живучість» у професії є результатом розвитку особистості в процесі соціально-професійної діяльності. Особистість як «інструмент» професії (за К. Вітакер) забезпечує свій професійний розвиток через власну психічну (соціально-професійну) активність. Особистісно-професійний розвиток відбувається, згідно з твердженням Л. М. Мітіної (1998), при адекватному усвідомленні суперечностей і наявності потреби в *самозміні*: приміром, переході від екстенсивної до інтенсивної позиції, опорі на внутрішній ресурс у професійному самоздійсненні. У професійній діяльності зміни особистості відбуваються *особливо інтенсивно*, оскільки вона концентрує в собі основну активність суб'єкта. Формування особистості тут є процесом утворення особливого типу системних відносин всередині цілісної психічної організації особистості (Бодров, 2004).

Високий рівень розвитку особистості, як відомо, може справляти вплив на ефективність виконання професійної діяльності. Однак сам особистісний розвиток опосередковується особливостями здійснюваної діяльності. В її процесі має місце, за С. Д. Максименком (2020), «специфічна форма трансформації» структурних компонентів діяльності в якості та властивості особистості, відбувається творення перспектив власного особистісно-професійного розвитку, невіддільного від розвитку професійної життєстійкості. Тобто неможливо розвивати будь-яку властивість особистості без її активного включення у виконання професійних завдань.

В результаті нашого дослідження з'ясовано, що професійна життєстійкість викладача детермінується показником «*комунікативна компетентність у сфері ділового спілкування*». Розвинена комунікативна компетентність як психологічний інструмент діяльності спілкування викладача у складних умовах педагогічній взаємодії сприяє прояву сили та стійкості у прагненні особистості до розуміння і подолання професійно-комунікативних труднощів. Професійна стійкість як внутрішній ресурс фахівця визначає вибір ним конструктивних способів комунікативної поведінки для ефективного розв'язання професійно-комунікативних завдань.

Крім того, комунікативна складова (її особливості) професійної діяльності викладача є одним з найважливіших чинників його професійного і психологічного здоров'я, що визначається здатністю налагоджувати продуктивні ділові та міжособистісні взаємини з оточенням, забезпечувати за допомогою розвиненої комунікативної компетентності комфортність свого самопочуття у педагогічній взаємодії.

Важливу роль відіграє комунікативна (соціальна) складова професійної діяльності й у зміні особистості фахівця, розвитку його професійно-важливих якостей. Це відбувається, *по-перше*, через взаємодію, тобто шляхом набуття нового досвіду і перевірки у ході комунікативної діяльності ефективності набутих раніше зв'язків спілкування; *по-друге*, в результаті подолання криз розвитку та зламних моментів у житті за допомогою життєстійкості як внутрішнього ресурсу; *по-третьє*, у процесі переоцінки взаємин, надання пріоритетності тим взаєминам, де чинником впливу є емпатія, яка допомагає краще орієнтуватися в комунікативній ситуації, досягати взаєморозуміння, сповнює впевненістю у правильності їх вибору.

Природний процес самозміни особистості під час професійного спілкування може бути доповнений спеціально розробленим *комунікативним тренінгом*, спрямованим на створення оптимальних умов для ефективної взаємодії з усіма суб'єктами освітнього процесу. Адже професійні відносини викладача надзвичайно насичені. Він має встановлювати контакт і діалогічні взаємини не тільки зі студентами і колегами, а й з адміністрацією освітнього закладу. Спілкування з останньою може викликати негативні переживання і зниження професійної стійкості через можливі порушення у плануванні часу або внаслідок неналежної підтримки (чи її відсутності) у реалізації професійних завдань і творчих проєктів. До того «знецінювання» педагогами значущості професійних відносин з колегами, нехтування дружньою підтримкою або їх думкою може призвести, як показало дослідження А. М. Фомінової, до зростання психологічних захистів і зменшення психологічної стійкості особистості фахівця.

В таких умовах головним завданням комунікативного тренінгу має стати розвиток у суб'єкта конструктивних стратегій професійного спілкування, але передусім – якісне виконання професійно-комунікативних обов'язків, повноцінне вирішення (через креативну діяльність) наявних проблем, професійно-комунікативне зростання, фахова самоосвіта тощо. Особливої значущості тут набуває постійна *рефлексія* професійних відносин, виявлення й усвідомлення змісту та форм реагування самого себе й інших людей на проблемні ситуації взаємодії, переоцінка і взаємин і звичних методів роботи, використання новітніх технологій – все це є джерелом розвитку життєстійкості й особистості в цілому.

Поза тим дослідники виокремлюють *зовнішні* і *внутрішні* чинники, або ресурси (згідно з ресурсним підходом – В. А. Бодров, Р. Лазарус, С. Мадді, Дж. Фреді, А. М. Фомінова й ін.), які визначають розвиток життєстійкості людини. Зокрема, Л. С. Виготський звертав увагу на значення соціокультурного середовища в житті людини, необхідність взаємодії з ним для вироблення стійкої внутрішньої позиції та засвоєння відповідної поведінки. За твердженням А. М. Фомінової, сприяють чи не сприяють розвитку особистості різні фактори зовнішнього середовища. Зокрема, дослідниця розглядає культуру та соціальне середовище як ресурси розвитку життєстійкості особистості. Приміром, людина стає більш стійкою, звертаючись до культурних тради-

цій: зокрема, до використання прислів'їв, які свідчать про значущість діяльності як смислу життя. Проте життєстійкість не може бути результатом лише зовнішніх впливів. Особливу роль у розвитку життєстійкості відіграють, на думку А. М. Фомінової, чинники внутрішнього психологічного життя, індивідуальні особливості психіки, а також специфіка взаємодії людини зі світом. Узагальнюючи різноманітні чинники впливу на розвиток життєстійкості й конкретизуючи їх зміст, дослідниця виокремлює такі персональні ресурси особистості:

1. Фізичні (рівень фізичної працездатності і психологічного здоров'я);
2. Психологічні (інтелектуальні здібності, емоційна та вольова регуляція);
3. Особистісні (самооцінка і самоповага, життєві смисли, настановлення, система мотивів поведінки);
4. Матеріальні (впливають на доступ до інформаційних, юридичних, медичних та інших форм допомоги);
5. Соціальні (робота, підтримка сім'ї, друзів, соціальний статус).

У педагогів досить розвинена особистісна та соціальна ресурсність, однак має місце недостатність у розвитку фізичного та матеріального ресурсів. Витрачені у процесі життєдіяльності ресурси потребують свого постійного поповнення людиною для забезпечення оптимальної життєстійкості, активізації життєвого потенціалу (Фоминова, 2012).

Відтак, розвиток професійної життєстійкості зумовлений не тільки об'єктивною соціально-економічною ситуацією, тобто *зовнішніми* умовами професійної діяльності. Він також залежить від *внутрішніх* умов – йдеться про особливості особистості фахівця, вияв яких зумовлений активізацією в процесі діяльності її потенційних можливостей. Під впливом об'єктивних обставин та психологічних чинників, прояв окремих з яких (приміром, емоційно-вольових) можна регулювати в процесі діяльності, відбуваються якісні зміни і в змісті, й у формі життєстійкості фахівця.

Крім того, психологічне сприяння розвитку професійної життєстійкості мають забезпечуватися на всіх етапах становлення особистості в професії, незважаючи на фахові досягнення. Має також враховуватися своєрідність її прояву на таких, виокремлених Д. Н. Завалішиною (2004), етапах професійного розвитку особистості: 1) «входження»

людини в професійну працю (зазвичай це етап адаптації); 2) досягнення прийнятого для стійкої ефективності діяльності рівня когнітивного або особистісного розвитку (в різних концепціях – етап становлення, стабілізації, ідентифікації з професією, професійної зрілості); 3) найвищі досягнення в професії (етап майстерності, перетворення, творчого внеску в професію).

На кожному з цих етапів можливі непередбачувані та емоційно напружені ситуації, які можуть призвести до підвищення тривожності, порушення психологічної стійкості й позначитися на особливостях взаємодії фахівця з оточенням. Бо професійна діяльність викладача насичена різного роду складними й афективно забарвленими ситуаціями, так само пов'язаними із зовнішніми і внутрішніми чинниками. До зовнішніх умов педагогічної праці А. О. Молчанова (2013) відносить такі: характер вирішуваних завдань і відповідальність за виконувані функції, завантаженість робочого дня, високі інтелектуальні та емоційні навантаження, різновіковий контингент. Серед суб'єктивних, внутрішніх факторів виокремлюють індивідуальні властивості нервової системи, рівень чутливості до професійних труднощів, досвід, знання, навички тощо. Все це вимагає постійності у реалізації заходів сприяння розвитку професійної життєстійкості фахівця.

Тим часом активна професійна включеність у діяльність, прийняття виклику як можливості отримати нові знання з досвіду та емоційна насиченість пізнавальної, операційної (науково-педагогічна взаємодія) та регульовальної сфер діяльності викладача зумовлюють високу ймовірність «психічного вигорання», емоційної нестійкості та виснаження, професійних зривів, виникнення депресивного стану – зрештою, фізичної втоми, внутрішнього дискомфорту. Ці негативні психічні явища є свідченням зниження життєздатності особистості фахівця.

До того ж педагоги, за даними Л. Ф. Бурлачука і О. Ю. Коржової (1998), можуть бути небезпечним джерелом індукування дезадаптації інших людей, створення невротизуючого середовища через спілкування з оточенням.

У разі психічного «вигорання» та емоційного ураження викладачі вищої школи мають більш уважно ставитися до власних емоційних станів, намагатися чіткіше їх диференціювати, оскільки вони мають велику значущість як для передавання знань студентам, так і для їх засвоєння ними. А для поглиблення рефлексії своєї діяльності, підви-

щення саморозуміння, корекції неадекватних емоційних та поведінкових стереотипів викладачеві потрібно особливу увагу звертати на *зворотний зв'язок*, що дає змогу зрозуміти власну роль у ділових та міжособистісних взаєминах зі студентами і колегами, адекватно оцінити їх реакцію на свою поведінку, правильно інтерпретувати емоційний зміст професійної взаємодії.

Крім того, з метою зняття емоційного напруження та розвитку професійної життєстійкості, а в її складі – емоційної стійкості, необхідно розвивати *толерантність у спілкуванні*, а також *толерантність до невизначеності* як вияв життєстійкості. Комунікативна толерантність розглядається дослідниками як практична норма спілкування і пов'язана з самовизначенням особистості, забезпеченням її цілісності в діяльності. Толерантність у спілкуванні, як і толерантність до невизначеності, несподіваних обставин, є особистісним механізмом подолання та профілактики міжособистісних конфліктів, вирішення складних ситуацій педагогічної взаємодії.

В результаті досліджень психологів (А. Г. Асмолов, В. В. Бойко, Г. О. Євдокімова, Д. В. Зінов'єв, С. Д. Максименко, І. М. Мельникова, А. А. Реан, В. В. Рибалка, В. А. Семиченко, В. А. Сітаров, Г. У. Солдатова й ін.) з'ясовано, що на комунікативно-педагогічну толерантність позитивно впливає низький рівень тривожності, щирість і товариськість у відносинах з оточенням, емоційна залученість, природність і безпосередність у поєднанні з високим рівнем інтелекту. Впевнена адекватність педагога, яка має прояви у життєрадісності, спокою і відчутті себе в безпеці, сприяє зняттю напруги у взаєминах з усіма суб'єктами освітнього процесу. Комунікативно-педагогічна толерантність визначає особливості сприйняття партнера зі спільної діяльності: прийняття іншої людини такою, якою вона є, емпатійне її розуміння, відкрите і довірче спілкування (Молчанова, 2013).

В умовах сучасного реформування освітньої системи та науки комунікативна толерантність стає основою професійного, педагогічного спілкування викладача і студента. Це особливий спосіб взаємин між ними, що передбачає діалогічний підхід у взаємодії і створює оптимальні умови для формування в особистості культури поведінки, стійкості до невизначеності, емпатійності, гідності, врівноваженості тощо. В актуальній ситуації взаємодії зі студентством стійким комунікативним настановленням викладача має бути партнерство, тобто

психологічна рівноправність партнерів зі спілкування, узгодженість їх дій, співпраця і співтворчість у педагогічній діяльності.

Виховання толерантності – це тривала емоційно насичена й інтелектуальна праця та психічне напруження, пов'язане з розвитком врівноваженості й емоційної стійкості особистості. А це можливо тільки на підставі зміни самого себе, своїх стереотипів, своєї свідомості. Толерантність у спілкуванні й толерантність до невизначеності (як вияв життєстійкості) не стільки формуються, скільки розвиваються в результаті як зовнішніх, так і внутрішніх впливів. Сприятливі становленню у викладача цих професійно важливих характеристик – це створювати умови для їх розвитку (О. Б. Скрябіна, П. Ф. Виноградова, Н. Я. Макарова, А. О. Молчанова й ін.). Найбільш сприятливими умовами їх розвитку є співробітництво суб'єктів у процесі професійної діяльності, а також творчий характер і суспільно значущий зміст цієї діяльності.

Неабияке значення для становлення професіонала, розвитку його професійно важливих якостей має і такий «вимір» професіоналізму, як *«особистісна компетентність»*. Вона, за твердженням А. К. Маркової (1996), характерна володінням прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами супротиву труднощам і протистояння професійним деформаціям особистості. Однак варто зважати і на те, що соціальний ефект у професії викладача досягається передусім завдяки його особистості, її харизматичності, а вже потім – завдяки компетентності. Визначальним тут є забезпечення викладачем довіри до себе через вдосконалення особистісно-професійної компетентності, що підвищує сприйнятливість студентів до його впливів – інформаційних, пізнавальних, трансформаційних, стимулювальних, формувальних та ін. При цьому він має змінювати, вдосконалювати і самого себе, і свої методи роботи, використовувати творчо опрацьований власний досвід та досвід колег, засвоювати перевірені практикою прийоми, обирати узгоджені зі змістом навчального матеріалу техніки викладання, а головне – повсякчас розвиватися. При цьому збереженню психологічної стійкості сприяють активізація та розвиток таких властивостей особистісної компетентності викладача, як самоконтроль, емоційна стабільність, врівноваженість, адекватна самооцінка, самоповага, рішучість тощо, а також соціальна підтримка оточення.

Тим часом на сучасному етапі розвитку людства з'являються нові когнітивні технології (SocioBioInfoNanoCognito), пов'язані зі зміною

самої людини, з наданням особистості заданих властивостей і якостей; відкриваються перспективи «включення у виробництво людської свідомості» через одночасне відкриття найважливіших законів роботи свідомості, через визначення нових соціальних алгоритмів дії і форм організації діяльності. Ці новітні технології можуть бути застосовані й до розвитку професійної життєстійкості особистості.

У зв'язку з цим головним завданням психологічної науки стає, на думку дослідників (Ю. В. Громико, І. В. Бестужев-Лада, А. В. Брушлінський, Л. А. Регуш, Д. С. Семенов, Е. Е. Симанюк, А. А. Печеркіна й ін.), прогнозування індивідуальних особистісних властивостей конкретної людини (її поведінки) та успішної діяльності, дослідження потенційних можливостей особистості, її здатності до розв'язання широкого спектру нестандартних задач з метою створення бажаного образу професійного майбутнього. Як інструмент одержання прогнозу і засіб його вираження розглядаються предиктори.

До числа важливих психологічних предикторів, що впливають на формування індивідуальної траєкторії професійного розвитку, відносяться, крім Я-концепції, смисложиттєвих орієнтацій, рівня домагань, суб'єктивної активності, мотивації, цілепокладання, комунікативності, креативності, емоційної захопленості та низки інших змінних, ще й життєстійкість і у зв'язку з нею – стійкість інтересів, твердість характеру, самоконтроль (Семенов, 2015). На основі аналізу життєздатності (життєстійкості) як предиктора професійного розвитку Е. Е. Симанюк і А. О. Печеркіна (2016) виокремили три стратегії подолання професійних криз, спроможні кардинально змінювати траєкторію розвитку професіонала: першу – активну, що ґрунтується на високій життєздатності фахівця, вона визначає конструктивність професійного розвитку; другу – пасивну, що зумовлює професійну стагнацію, вона характерна для людей з низькою життєздатністю; третя стратегія призводить до розвитку професійних деструкцій і зумовлена низькою життєздатністю особистості. Ці спеціальні наукові напрацювання можуть служити підґрунтям консультативної роботи психолога зі спеціалістом для з'ясування перспектив як професійного розвитку, так і вияву професійної життєстійкості у діяльності конкретного фахівця.

А для забезпечення оптимальної життєстійкості потрібно не тільки прогностичне визначення змісту можливих неконструктивних змін у кожному конкретному випадку професійного розвитку особистості,

а й *планування* шляхів вирішення проблеми, вироблення *індивідуальних рекомендацій* щодо адаптації до цих змін і творення перспектив свого розвитку в нових умовах діяльності, віднайдення ефективних способів діяння у складних емоціогенних ситуаціях, що дасть фахівцеві змогу протистояти професійним труднощам, зберегти професійне здоров'я і працездатність.

Узагальнення змісту психологічних чинників сприяння/несприяння підвищенню життєстійкості фахівця та аналіз особливостей її прояву в професійній діяльності дав можливість дійти до таких **висновків**:

- Проблема посилення/ослаблення професійної життєстійкості пов'язана не тільки з індивідуальними особливостями особистості, а багато в чому з соціокультурними умовами її життя і діяльності. Це складова цілісної життєвої стійкості людини: життєстійкість розвивається і трансформується протягом усього життя людини, спираючись на позитивне життєставлення і почуття задоволення від власної життєдіяльності (за А. М. Фоміною). Професійна життєстійкість має свій вияв в особливостях свідомої саморегуляції, в успішності подолання професійних труднощів й ефективності реалізації проєкту професійного розвитку. Для збереження оптимального її вияву у просторі професії потрібні як постійні підтримуючі впливи спеціаліста-психолога, так і самоусвідомлення, саморефлексія конкретного фахівця на всіх етапах його професійного становлення.

- Не викликає сумніву значущість *ціннісно-мотиваційної сфери* професіонала для підтримки оптимального рівня вияву життєстійкості, впливу усвідомлюваних та неусвідомлюваних психологічних механізмів функціонування професійної свідомості; необхідність прогнозування нових цілей діяльності у складних умовах професійної взаємодії, в процесі опанування і позитивної переоцінки фахівцем соціальних норм, цінностей та професійних взаємин.

- Питання психологічного сприяння професійному самоздійсненню суб'єкта діяльності в його зв'язку з професійною життєстійкістю має вирішуватися з урахуванням контексту різних моделей, стратегій становлення професіонала та способів його існування в професії, а також передбачати постійне професійне самовдосконалення.

- Як показало дослідження, професійна стійкість дозволяє особистості долати межі актуальної життєдіяльності й досягати нових можливостей завдяки самонавчанню, особистісно-професійному зростанню,

цілеспрямованому здобуванню нового досвіду й опануванню нових способів та засобів діяльності. До того в результаті збільшення рівня освіченості й професіоналізму, професійного контролю і прийняття виклику, самоусвідомлення і саморегулювання у викладача підвищується готовність будувати стратегії свого майбутнього розвитку.

Адже сам фах створює умови для реалізації прогностичної функції життєздатності з метою визначення перспектив професійного розвитку особистості. Бо професійна життєстійкість є інструментом прогнозування траєкторії успішної діяльності фахівця, важливим психологічним предиктором його конструктивного розвитку.

- Включення фахівців науково-педагогічного профілю у взаємозумовлений процес особистісно-професійного розвитку: розширення системи професійно-педагогічних вмінь та навичок, здобуття нових знань, розширення спеціальних здібностей, поглиблення самоусвідомості, формування нових інтересів, виникнення нових потреб, цінностей, способів діяльності, вдосконалення професійно-важливих якостей, в тому числі розвиток професійної життєстійкості, – сприяє їх професіоналізації, ефективному освоєнню нових високопродуктивних алгоритмів і технологій діяльності, досягненню нових можливостей і, зрештою, бажаного ефекту.

6. Сприяння підвищенню професійної життєстійкості працівників профспілок

Відомо, що існують два фактори, від яких залежить реакція людини на стресову, несприятливу ситуацію: 1) сприймання ситуації як стресу, що є загрозою фізичному та психічному здоров'ю людини; 2) сформовані в людини установи та сценарії поведінки в стресовій ситуації (Бойко, 1999). Для того, щоб будь-яка несприятлива ситуація сприймалася людиною як менш стресова, необхідно формувати життєстійкі установи, що допоможуть їй правильно оцінювати ситуацію, мати готовність активно діяти та впевненість в тому, що можливо вплинути та подолати будь-яку негативну ситуацію.

Актуалізація необхідності піклування про власне здоров'я (фізичне, психічне, професійне) та благополуччя, пошук шляхів їх досягнення та збереження також сприяють формуванню та розвитку життєстійкості людини. Функція життєстійкості полягає не лише у здатності людини долати стресові ситуації, а й також є важливим фактором здатності особистості виявляти складні форми саморегуляції. Це стосується як повсякденної, побутової сторони життя людини, так і її професійної діяльності.

Наразі, за умов складної економічної та політичної ситуації в нашій державі, професійна діяльність людини часто супроводжується виниканням стресових ситуацій, порушенням режиму праці і відпочинку та іншими несприятливими умовами, що призводять до професійного вигорання, зниження професійної мотивації, задоволеності від власної праці та зниження самооцінки, що зумовлює зниження професійної життєстійкості людини (Ленгле, 2008).

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

психологічної підтримки досліджуваної групи фахівців, та розробки методичних рекомендацій з метою підвищення в них рівня професійної життєстійкості.

Розвиток професійної життєстійкості у досліджуваних профспілкових працівників є можливим за умов організації системи заходів психологічної підтримки профспілкових кадрів з орієнтацією на внутрішні механізми розвитку особистості – саморозвиток. Система психологічної підтримки профспілкових працівників має містити:

- індивідуальний підхід та максимальне прийняття кожного фахівця з усіма його проблемами та внутрішніми протиріччями;
- орієнтація фахівців на самодетермінацію;
- розвиток внутрішньої позитивної мотивації;
- розвиток самооцінки та впевненості у власних особистісних та професійних якостях;
- розвиток навичок колективного співіснування (сумісна праця, спілкування, підтримка), формування сприятливої психологічної атмосфери у робочому колективі;
- запобігання професійному вигоранню, дотримання режиму праці та відпочинку;
- проведення регулярного моніторингу та тренінгу професійної життєстійкості з метою підвищення її рівня

Одним з найважливіших чинників підвищення рівня професійної життєстійкості є розвиток внутрішньої позитивної мотивації фахівця.

Відомо, що професійна діяльність людини обумовлюється сукупністю зовнішніх та внутрішніх мотивів. Внутрішні мотиви належать до процесуально-змістовної мотивації фахівця, коли потреба в роботі зумовлена не зовнішніми нагородами за її результат (заробітна плата, премія, грамота, путівка до санаторію, тощо), а зацікавленістю людини до самого процесу роботи, прагнення розкрити себе під час роботи як професіонала найкращим та найефективнішим способом, бажання зростати та розвиватися в особистісному та професійному плані. Отже, внутрішня мотивація фахівця базується на системі його світогляду, ціннісних орієнтацій та бажань і спрямована на самого себе, а не на зовнішню мету.

Розглянемо методи, за допомогою яких можна підвищити внутрішню позитивну мотивацію у фахівця.

Передусім, необхідно урізноманітнювати та ускладнювати зміст самого процесу роботи, аби перед фахівцем регулярно поставали нові завдання та питання, які потребують його повної включеності у роботу і вирішення яких призводить до підвищення його кваліфікації, набуття нового професійного досвіду та підвищення власної самооцінки. Наприклад, перед працівниками профспілкових організацій постійно постають нові суперечливі та конфліктні ситуації (між працівником та роботодавцем, між двома бо кількома працівниками, тощо), вирішення яких залежить від нього та викликає почуття задоволення від якісного улагодження складних ситуацій.

По-друге, стимулом для розвитку внутрішньої професійної мотивації можуть слугувати трудові завдання, що мають несподіваний, неочікуваний характер, а деякою мірою і невизначений, що стимулює інтерес та активність фахівця у пошуку шляхів їхнього вирішення.

Дослідивши ступінь задоволеності профспілкових працівників професією та проаналізувавши результати консультацій та опитувань, проведених протягом емпіричного дослідження професійної життестійкості працівників профспілкових організацій, ми дійшли до висновку про такі основні чинники, що впливають на підвищення рівня внутрішньої професійної мотивації фахівця:

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

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

3. Відсутність переживань про негативний кінцевий результат праці.

Сприяння розвитку цих професійно-важливих якостей у профспілкових працівників є важливим завданням для керівників профспілкових організацій та для психологів, які надають психологічну підтримку фахівцям з метою підвищення рівня їхньої професійної життестійкості.

Тренінг професійної життєстійкості

Базуючися на концепції життєстійкості С. Мадді (Maddi, 2004) та Д. Леонтєва (Леонтєв & Рассказова, 2006) а також численних дослідженнях вітчизняних та зарубіжних вчених, ми розробили тренінг життєстійкості, спрямований на вирішення двох головних завдань:

- поглиблення та розвиток самосприйняття, включеності, контролю та прийняття виклику;
- формування та розвиток розуміння феномену стресу та стресових ситуацій, що виникають під час професійної діяльності, пошуку шляхів та активних дій щодо їхнього подолання.

Робота проводиться в групах по 5–7 осіб. Тренінг складається з таких етапів:

1. З'ясування поняття «стресової ситуації» в широкому сенсі. Використання прийому реконструювання стресової ситуації, що виникають на роботі, у найліпшому та найгіршому варіанті її розвитку.

2. Стимуляція уяви з метою актуалізації емоційних вражень. Емоційні переживання разом з пригадуванням власного досвіду сприяють перетворенню негативних ситуацій, що виникають під час професійної діяльності, у можливість. Формування іншого, активного ставлення до життєвих та професійних труднощів.

3. Втілення нового ставлення до стресових ситуацій у розробку конкретних планів щодо подолання труднощів та стресу, перетворення їх у сприятливі для професійної діяльності обставини. Виконання фахівцями вправ із складання таких планів вдома з подальшим обговоренням їх на групових зустрічах.

На нашу думку, формування у фахівців поняття професійної життєстійкості як необхідної особистісної властивості, що допомагає долати стрес у повсякденному житті, а також протидіє професійному вигоранню фахівця, є актуальним завданням психологічної підтримки працівників профспілкових організацій, адже їхня робота майже постійно супроводжується стресовими та конфліктними ситуаціями на виробництві. Отже, вважаємо доцільним використання наведеного тренінгу під час профспілкових семінарів з підвищення кваліфікації та при підготовці профспілкових кадрів.

7. Практичні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійної життєстійкості менеджерів комерційних організацій

На сучасному етапі суспільно-економічних перетворень виникають нові вимоги до сучасної особистості професіонала, який перебуває в насиченому інформаційному просторі, коли страх та тривога стають майже невід'ємними супутниками життєдіяльності людини. У контексті цієї проблеми вважаємо, що найбільш важливими чинниками професійної життєстійкості менеджерів можна вважати стресостійкість, адаптаційний потенціал, здатність до саморегуляції й саморефлексії, ціннісні орієнтації, мобілізаційний потенціал, здатність до ризику тощо. Це зумовлює необхідність застосовувати практичні засоби щодо розвитку здатності особистості професіонала-менеджера витримувати стресову ситуацію, зберігати енергетичний потенціал, який відображає міру докладених зусиль по роботі над собою та подолання несприятливих професійних і життєвих обставин.

Подолання проблем особистістю можливо втілити двома шляхами: активним (високий рівень життєстійкості) та пасивним (низький рівень життєстійкості). Показником професійної життєстійкості менеджера може бути якість його життєдіяльності, як енергозаощадний механізм виживання під час життєвих труднощів та соціальних змін. Цей механізм дає можливість особистості зберігати свій особистісний потенціал для досягнення життєвих та професійних цілей. Професійна життєстійкість менеджера визначається розвиненими професійними навичками, вмінням керувати, оптимістичною налаштованістю на досягнення високих результатів в роботі, готовністю до вирішення нестандартних ситуацій, високорозвиненими навичками самоконтролю та саморегуляції.

Адже *менеджер* – це людина, яка обіймає постійну керівну посаду, наділена повноваженнями і приймає в їх межах рішення за певними видами діяльності організації. В залежності від того, скількома компонентами (сферами) організації управляє менеджер розрізняють три рівні менеджменту: вищий, середній, нижчий. До вищого рівня відноситься невелика група основних керівників організації – президент (директор), віцепрезидент (заступники), виконавчий директор. На вищому рівні менеджменту формулюється місія та встановлюють-

ся організаційні цілі, визначається загально корпоративна стратегія та основні задачі щодо її реалізації, приймаються нові рішення, залучають інвестиції, визначають напрямки досліджень та розробок тощо. *Середній рівень* менеджменту – це керівники виробничих та функціональних підрозділів, які розробляють та реалізують основні плани із впровадженням рішень, прийнятими керівництвом. Менеджери середнього рівня мають досить широку свободу дій щодо реалізації планів. Менеджери *нижчого рівня* (керівники секторів, груп, майстри, бригадири тощо) координують діяльність операційних виконавців. Вищі керівники організації опрацьовують стратегію, середні розробляють плани її реалізації, а нижчі – відповідають за конкретну роботу, яка виконується у відповідності до цих планів.

В сучасному суспільстві все найчастіше виникають екстремальні умови для здійснення професійної діяльності менеджерів комерційних організацій, які перебувають під тривалим впливом стрес-факторів, що, передусім, призводить до розвитку стресових станів. Негативні впливи можуть досягати такого ступеню, коли виникає загроза формування стану психоемоційного напруження, підвищення тривожності, агресивності, конфліктності, прояв дезадаптації та психогенно зумовлених розладів. Так, потужний вплив стресорів сучасного життя викликає захисну реакцію з метою збереження цілісності організму. Тому велике значення мають адаптаційні можливості організму людини та сучасні заходи психопрофілактики и психореабілітації.

Методи регуляції психофізіологічного стану людини можна поділити на дві групи. Перша – *оперативного управління* (методи психічної та психофізіологічної регуляції, що базуються на замкнутих оперативних зв'язках). Друга – *програмного управління* (методи, що обумовлені заздалегідь запланованими управлінськими діями). Розглянемо їх більш докладно. А крім них ще тренінгові методи.

Методи психічної та психофізіологічної регуляції

Психічна регуляція – це метод психопрофілактики, психогігієни та психокорекції пов'язаний з цільовим управлінням психічними та психофізіологічними процесами. За допомогою цього методу людина може поліпшити свій емоційний стан, вольові якості, увагу, пам'ять тощо. Застосування таких психокорекційних процедур як: групові дискусії, рольові ігри, психогімнастика, ауторенінг, методи релакса-

ції та психологічне консультування сприяє формуванню позитивного психоемоційного стану професіоналів.

Одна з перших практичних технік релаксації – *медитація*. Це процедура інтенсивного міркування, концентрації й зосередженості на одному об'єкті. Ця техніка дозволяє навчитися тілесній і фізичній розслабленості, зняттю нервової напруги, відновленню і мобілізуванню організму за короткий проміжок часу. У професійній діяльності менеджера, крім питання налагодження комфортного спілкування з оточенням та визначення особистісних цілей, існує ще велика кількість стресорів (нестача часу на виконання певної роботи, економічна і фінансова криза тощо). Навчитися чинити опір абсолютно всім факторам, що спричиняють стрес, неможливо, але можливо загартувати себе психологічно універсальними вправами таким чином, щоб стрес не виходив за небезпечні межі.

Техніка *дихання* має величезний вплив на функціональний стан людського організму. Довільно змінюючи режими дихання та кількість циклів вдихів-видихів за хвилину, можна впливати на психічну активність та на зміну пропорційності надходження кисню і вуглекислого газу до крові. За результатами досліджень фахівців було доведено, що певні типи дихання сприяють розслабленню та нормалізації психофізіологічних показників (Марищук, & Евдокимов, 2001).

Надзвичайно продуктивним вважається використання *ігрових методів* у тренінгу і психокорекції. На першій стадії групової роботи рольові ігри корисні як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри є інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити труднощі у міжособистісних контактах і психологічних проблемах. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, знаходяться способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, які раніше здавалися недоступними, тренуються і закріплюються вербальні і невербальні комунікативні уміння. Гра ефективна в створенні умов для саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості і відкритості, оскільки відтворює психологічний зв'язок людини з її дитинством. Внаслідок цього гра стає могутнім психотерапевтичним і психокорекційним засобом для особистості. Можливості ігрових методів у тренінговій і психокорекційній роботі невичерпні.

Загальною ознакою рольових ігор є включення активності тренуваного в події, що імітують дійсність або наближаються до дійсності (Леванова, 2008).

Групова дискусія може бути використана з метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних боків або як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань, розв'язання прихованих конфліктів, надання учасникам можливості проявити свою компетентність. Дискусія полегшує саморозкриття кожного учасника групи, що сприяє досягненню поставленої корекційної мети. Групова дискусія складається з трьох етапів: постановки і розв'язання проблеми та підведення підсумків. Предметом групової дискусії в процедурі психокорекції психофізіологічного стану є особистісна проблема на відміну від соціально-психологічних тренінгів управлінської спрямованості, де предметом є інтелектуальні та організаційно-управлінські завдання і міжособистісні проблеми. Психолог як організатор дискусії поєднує висловлення учасників з кожного поставленого питання, узагальнює їх, групує, виділяє умовні думки, у ході чого досягається якісно новий результат, малоімовірний при індивідуальній роботі учасників групи (Борисова, 1999).

Використання *психогімнастики* доцільно в психотехнічній процедурі корекції психофізіологічного стану менеджерів для розвитку вміння рефлексувати і запам'ятовувати широкий спектр невербальних сигналів, чуття тіла, емоційних станів і пов'язаних з ними відчуттів, а також для удосконалення умінь розпізнавати такі сигнали в інших людей. Тим самим психогімнастика допомагає створювати цілісність і адекватність «Я-образа», паралельно навчаючи позитивному емоційному ставленню до всіх його граней, а також подавати й одержувати зворотній зв'язок відносно цього «Я-образу». Психогімнастичні вправи полягають не тільки у рухах тіла, але і в можливості вербалізувати ключові моменти вміння, що проробляють. На етапі *формування* можна застосовувати такі психогімнастичні вправи як «Зображення емоцій», «Передавання емоцій», а у тренінгу *спілкування* використовуються вправи «Обмін невербальною інформацією», «Контакт очей» та ін. На етапі *нормування* застосовують такі психогімнастичні вправи: «Заборонний плід», «Колодязь», які відбивають ціннісні орієнтації й актуальні потреби суб'єкта і дають можливість паралельно аналізувати емоційне відношення до цих психологічних характеристик людини (Хрящева, 2001).

Міні-лекції на тему «Життєстійкість особистості менеджера як здатність відповідати сучасним викликам життя», «Психологічна допомога особистості зі станом тривоги в сучасних умовах життєдіяльності».

Методи програмного управління

До методів програмного управління психофізіологічним станом людини входять: фізіолого-гігієнічні та фармакологічні засоби. До *фізіолого-гігієнічних* засобів відносять: організацію раціонального режиму праці, оптимізацію професійного середовища, активний відпочинок, балансоване харчування, загартування. Розглянемо більш детально перелік та зміст технік і тренінгів, профілактики та подолання стресового стану.

Основні техніки: 1) *антистресове харчування* (нерівномірність у споживанні їжі, недостатнє або надлишкове харчування знижують імунні функції організму та сприяють швидкій втомлюваності, зниженню активності, працездатності). Основні процедури при застосуванні цього методу боротьби зі стресом спрямовані на усвідомлення основних принципів харчування та вироблення таких навичок харчування, які будуть сприяти підвищенню опірності організму до негативного впливу зовнішнього середовища; 2) *фізична активність* (загальна фізична активність дозволяє підтримувати оптимальний енергетичний стан, розвивати фізичні якості і, в цілому, сприяє опірності організму людини до стресового впливу. Корисними в такій ситуації є такі види вправ: біг, плавання, лижі та вправи на розвиток гнучкості опірно-рухового апарату та різні види гімнастичних вправ.

До процедури психокорекції можна віднести метод *аутогеного тренування* (АТ), який вважається важливим психопрофілактичним та психотерапевтичним засобом регуляції та оптимізації функціонального стану людини. Аутотренінгові вправи в процедурі психокорекції психофізіологічного стану людини виконують як релаксаційну функцію, так і функцію тренування – уміння рефлексувати стани і думки, випробувані під час АТ-вправ, порятунку від зайвої психічної напруги, стресових станів. За допомогою спеціальних вправ самонавіювання, здійснюється саморегуляція функцій організму. Особлива увага в курсі аутогеного тренування відводиться самостійним заняттям для подальшого закріплення навичок (Марищук, & Евдокимов, 2001).

Тренінги

Тренінги застосовуються, як практичне вдосконалення певних навичок ділового спілкування, поведінковий, рольовий та відео тренінг, що має вплив на кожного члена групи тренінгу. Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь. На сьогодні застосовуються найбільш поширені варіанти групової роботи: біхевіорально-орієнтовані групи, гештальт-групи, транзактний аналіз у групі, психодраматичний підхід, тілесноорієнтований підхід, нейролінгвістичне програмування, арт-терапія та ін. Більшість тренінгів поєднують технології, які притаманні різним напрямкам.

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

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

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

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

П'ята група – тренінги особистісного зростання, емпатійності, креативності, сенситивності тощо (Бакирова, 2004).

Вважаємо, що при підготовці менеджерів організації першим має бути тренінг комунікативної компетентності, на базі якого проводяться інші тренінги. По-перше, без комунікативної компетентності не можна обійтися на жодному тренінгу. По-друге, саме після проходження тренінгу комунікативної компетентності учасникам легше адаптуватися і увійти в русло тренінгу особистісного зростання.

Тренінг *особистісного зростання* дуже близький до психотерапевтичних груп. За допомогою цього тренінгу виявляються основні особистісні та комплекси та бар'єри, що заважають об'єктивно дивитися на навколишній світ у відношенні себе. Людина визначає для

себе основні психологічні проблеми, що заважають їй досягти бажаного професійного та соціального становища. За допомогою тренера та інших учасників групи після курсу тренінгів людина більш об'єктивно дивиться на свої дії з боку, точніше визначає навколишню думку про себе і ефективніше застосовує професійні навички на роботі (Борисова, 1999).

Бізнес-тренінг. Тренінг психологічної взаємодії для фахівців бізнесу, спрямований на підвищення їх ефективності в бізнесі та індивідуальної ефективності людини у різних сферах життя. Мета *бізнес-тренінгів* є вирішення певних професійних завдань. Бізнес-тренінги сфокусовані на певні вузькі проблеми, такі як проблеми у веденні переговорів, налагодження здорового мікроклімату всередині колективу, рішення конфліктних ситуацій, формування команди тощо. Важливим моментом є завдання навчити учасників тренінгу об'єктивно дивитися на свою поведінку, давати їй оцінку, бачити свої недоліки і, навпаки, сильні сторони. Робити так званий перехід від емоційних дій до продуманої та зваженої саморегуляції (А. Ж. Моносова, 2008).

Ігрові методи містять ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, імітаційні та ділові ігри. Гра є загальновищезаним методичним прийомом тренінгу. Вважається, що її можливості практично невичерпні. Гра є формою діяльності в умовних ситуаціях, спрямована на відтворення і засвоєння суспільного досвіду. Вона, як мінімум, виконує три функції: звільнювальна (є полем самовираження, що дозволяє людині стати більш спонтанною, розкутою, щирою, відкритою), діагностувальна та розвивальна.

Рольова гра – метод, суть якого полягає в «програванні ролей», які дозволяють побачити члена групи не просто в процесі міжособистісної взаємодії в групі, а упродовж виконання певної соціальної ролі. Поведінковий матеріал у рольовій ситуації є основним для перевірки гіпотез стосовно особистісної проблеми суб'єкта. *Ділова гра* – засіб розвитку творчого мислення, зокрема і професійного; це імітація конкретних економічних об'єктів і процесів; це імітація діяльності керівників і фахівців, робітників і користувачів; це досягнення ігрової й пізнавальної мети; це виконання правил і взаємодія в рамках відведеної ігрової ролі. *Психодрама* – метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, які моделюють життєві та професійні ситуації, що має особистісний сенс для учасників. Мета психодрами – усунен-

ня неадекватних емоційних реакцій, відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання. Техніки психодрами: «діалог», «монолог», «виконання ролі», «дублювання», «репліка в бік», «обмін ролями», «порожній стілець», «дзеркала» та ін. (Леванова, 2008).

Пропонуємо для менеджерів такі тренінги розширення соціальних контактів учасників (від індивідуальної роботи, глибокого особистого самоаналізу через парну роботу, роботу в малих групах до великого психологічного кола і масових форм).

1. *«Роздумуючи про себе самого» (індивідуальна робота)*. Основне призначення цієї форми тренінгової роботи – допомогти учасникам навчитися розуміти себе, свої особливості, відчувати власну індивідуальність, усвідомити своє ставлення до різних явищ, соціальних інститутів, тобто глибше і повніше розібратися в собі і у своєму ставленні до світу. Під час такої індивідуальної роботи доцільно включити легку класичну музику або сучасну інструментальну (молодь на наших тренінгах надає їй перевагу), яка налаштовує на спокійні роздуми, допомагає зосередитись, заглушати сторонній шум, який може відволікати від серйозної аналітичної роботи, оскільки вся група працює одночасно. Результати індивідуальної роботи учасників можуть бути обговорені відразу після закінчення відведеного часу, або на наступному занятті, або взагалі не розглядатись ні групою, ні тренером. Головне – сам процес самоаналізу, формування звички замислюватися над своїми особливостями, звичками, рисами вдачі тощо.

2. *«Обличчям до обличчя» (парна робота)*. Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – навчити учасників слухати і чути іншу людину, вести діалог, враховуючи особливості партнера, його стан і настрої; відверто висловлювати свої міркування, аргументувати свої висновки, брати до уваги аргументи співрозмовника. Учасники самостійно вирішують, з ким би вони хотіли працювати в парі, зроблять свій вибір і приготуються до подальшої роботи з цим учасником. Так через декілька занять усі учасники зможуть попрацювати один з одним, розширюючи соціальні контакти, звикаючи до спілкування з різними людьми і долаючи природні бар'єри. Підсумки роботи в парі можуть підбиватись декількома способами: обмежитися обговоренням теми (матеріалу) всередині самої пари; провести взаємну оцінку партнерами один одного за схемою; визначити лідера пари, який працював найефективніше; визначити найбільш ефективну пару.

3. «Четвірка» (мала група з 3–4 чоловік). Особливість цієї форми тренінгової роботи дає можливість поспілкуватися, поділитися відверто з невеликою «компанією», яка тебе приймає і розуміє, і, крім того, навчитися відкрито і водночас тактовно відстоювати свою думку перед іншими людьми.

Учасники мають право самостійно вирішувати питання про те, до якої малої групи входити, і тому в кожній малій групі, як правило, створюється довірлива і дружня атмосфера, яка налаштовує на відверту розмову. У малій групі мають бути 3–4 особи, не більше.

4. «Карусель» (загальна робота у два кола). Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – формування комунікативних навичок в добровільному режимі, коли учасникові доводиться вступати в інформаційний контакт з партнером за сигналом ведучого. Група стає у два кола, і ведучий пояснює основні ігрові ролі, які по черзі виконуватимуть учасники. Перша групова роль в учасників, що стоять у внутрішньому колі спиною до центра кола. Їх завдання – переконати свого партнера в тому, що він відповідає заданій ролі. Але, щоб переконати в цьому свого партнера, потрібні не лише слова, але й аргументи, конкретні факти. Другу групову роль грають (одночасно) ті учасники, які стоять в зовнішньому колі обличчям до центру, навпроти свого партнера. Їх завдання, відповідаючи на усі аргументи партнерів, що стоять у внутрішньому колі, – відстоювати свою думку. Треба переконати в цьому свого партнера. Також потрібні певні аргументи, щоб їх могли вислухати, якщо вони будуть переконливими. Час на один діалог зі своїм партнером – 1–2 хвилини. Потім за сигналом ведучого усі учасники, що стоять у зовнішньому колі, роблять один-два кроки праворуч і постають перед новим партнером. Знову відводиться 2 хвилини для чергового діалогу і т. ін. Вправи у режимі «каруселі» можна проводити і сидячи, тобто учасники сідають на стільці, розташовані так само у два кола. У цьому разі за сигналом ведучого учасники, які сидять на стільцях, що утворюють зовнішнє коло, одночасно встають і пересідають на стілець, що розташований праворуч, і починається новий етап роботи.

5. «Посиденьки» (велике тренінгове коло). Основне завдання цієї форми тренінгу – засвоєння учасниками нового стилю спілкування з великою групою людей за принципом «очі в очі». Розглянемо приклад цього тренінгу під назвою «Вимоги до мера міста». На

першому етапі впродовж 3 хвилин кожен учасник самостійно складає перелік основних вимог, яким повинен відповідати кандидат у мери міста. Бажано при цьому зробити записи в зошиті або на окремому аркуші. Потім записи ранжуються за значущістю. Для цього учасник має на перше місце поставити найбільш важливу вимогу, на друге – менш важливу і т. ін. Підкреслимо, що це має бути індивідуальна робота учасників. На другому етапі група починає колективне обговорення для того, щоб скласти загальний перелік вимог до мера міста. Кожний учасник мусить прагнути вмістити в цей загальний перелік якомога більше своїх вимог (зі списку, який складений на першому етапі). Рішення про додавання тієї або іншої вимоги в загальний список приймається більшістю голосів. Час на обговорення загального переліку – приблизно 15–20 хвилин. Може бути і третій етап, під час якого учасники вирішують, хто з членів групи найбільше відповідає затвердженим вимогам.

б. *«Народна думка» (масова вільна діяльність)*. Ця форма передбачає одночасну активну і вільну участь усієї групи у вправі, що проводиться. Тренер заздалегідь готує все необхідне для швидкої організації вправи і залучення всієї групи в активну роботу. На всі питання учасників краще відповісти ще до початку вправи. *Техніка ведення бесіди (вербалізації)*. Ця техніка є основною впродовж проведення тренінгу. Вона дозволяє учасникам усвідомити свої реакції і поведінку. Визначаючи свої почуття і відчуття, визначаючи причинно-наслідкові зв'язки, представляючи їх групі, особистість може відкрити для себе справжні причини або джерела поведінки, приховані за стереотипами, установками й іншими захисними механізмами. Сенс роботи в групі дає змогу легше працювати над собою в компанії, долати комплекси, спостерігати, що вони не одні у своїх психологічних труднощах, розвивати навички, дивлячись на своїх партнерів по роботі в групі (Ексакусто, 2007).

Отже, груповий тренінг підвищення стресостійкості менеджера є одним з головних прийомів психологічного загартування. Програма тренінгу розробляється, ґрунтуючись на знаннях про поняття стресу, про специфіку професії менеджера і на загальних тренінгових методах.

Тренінг *«Психотехніки професійного спілкування»* спрямований на підвищення комунікативних здібностей менеджера, зняття психологічної «скутості» в спілкуванні з оточенням, подолання комплексів,

що заважають повноцінному спілкуванню. Робота в групах «Два аспекти». Слухачі обговорюють питання: вербальні та невербальні засоби спілкування – позитивні та негативні аспекти їх використання під час професійного спілкування, особливості застосування. Передбачається, що, перебуваючи в групі, людина має своєрідну «репетицію» перед тим як в «реальному» житті зустрітися з неминучими труднощами, пов'язаними зі спілкуванням. Звичайно, тренінг не в силах опрацювати всю неосяжну кількість ймовірних ситуацій, але він може допомогти підвищити в собі впевненість і знизити гостроту відчуттів, що ведуть до стресової ситуації.

Тренінг «*Асертивної поведінки*». Асертивна технологія пов'язана з розвитком комунікативних умінь та розвитком такої якості, як впевненість у собі. Технологія розглядає причини виникнення невпевненої та агресивних типів поведінки, а також вона спрямована на формування навичок асертивної поведінки. Значний акцент у технології ставиться на оволодіння вмінням проявляти впевненість як вербально, так і невербально. Або інакше, коли людина поводить себе невпевнено або виявляє агресивність, незадоволені потреби можуть ставати стресорами.

В цілому, можна зробити висновок, що лише планомірний, багатаспектний вплив на всі сфери життєдіяльності менеджера дозволить ефективно сприяти підвищенню його життєстійкості.

ЛІТЕРАТУРА

- Анцыферова, Л.И. (2007). Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни. *Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия* (с. 499–507). Коллектив авторов, Бодров, В.А. (сост.). Москва: ПЕР СЭ; Логос.
- Бабатіна, С. І., Кудрявченко, Г. В. (2016). Емпіричний аналіз стресостійкості й життєстійкості як чинників професійної успішності майбутніх моряків. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 3(1), 16–21.
- Бакирова, Г. Х. (2004). *Тренинг управления персоналом*. СПб.: Речь.
- Балабанова, К. В. (2016). Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 53, 5–12.
- Бодалев, А. А., Столин, В. В. (2003). *Общая психодиагностика*. СПб.: Речь.
- Бодров, В.А. et all. (2004). *Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход*. Коллектив авторов, Бодров, В.А. (ред.). Москва: Институт психологии РАН.
- Бойко, В. В. (1999). *Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении*. СПб: Питер.
- Болотнікова, І. В. (2020). Особливості складових та компонентів професійної життєстійкості працівників профспілок. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 20, 3–8.
- Братченко С. Л. (2001). *Экзистенциальная психология глубинного общения*. Москва: Изд-во "Смысл".
- Борисова, С. Е. (1999). Деловая игра как метод социально-психологического тренинга. *Вопросы психологии*, 4, 52–57.
- Бурлачук, Л. Ф. (2003). *Психодиагностика*. СПб: Питер.
- Бурлачук, Л.Ф., Коржова, Е.Ю. (1998). *Психология жизненных ситуаций*. Москва: Российское педагогическое агентство.
- Войтович М. В. (2018). Основні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти. *Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія за ред. О. М. Кокуна*, 238–241.
- Войтович, М.В., Завадська, Т.В. (2020) Аналіз професійної життєстійкості вихователів дитячих навчальних закладів. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 20, 8–17.
- Вяткин, Б.А. (ред.) и др. (1999). *Интегральная индивидуальность человека и ее развитие*. Москва: Институт психологии РАН.

- Германський, І. Ю., Кондратюк, С. М. (2016). Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 12, 129–132.
- Евтушенко, Е. А. (2016). Жизнестойкость личности как психологический феномен. В *Сборник статей по материалам LX междунар. науч.-практ. конф. «Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии»* (с. 72–78). Новосибирск: Изд. АНС «СибАК».
- Завадська, Т.В. (2015). Рівень самоактуалізації вихователів дитячих дошкільних закладів у процесі професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 15, 51–60.
- Завадська, Т.В. (2018). Підсумки системного дослідження професійного самоздійснення вихователів дошкільного віку. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 18, 63–72.
- Завалишина, Д.Н. (2004). Модели профессионального развития человека. *Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход* (с. 55–78). Коллектив авторов, Бодров, В.А. (ред.). Москва: Институт психологии РАН.
- Зеер, Э.Ф. & Сыманюк, Э.Э. (2005). *Психология социальных деструкций: учебн. пособие для вузов*. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга.
- Кіосєва, О. В. (2016). Особливості життєстійкості студентів молодших курсів з розладами адаптації. *Український вісник психоневрології*, 24(3), 55–61.
- Кокун, О. М. (2010). Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері. *Практична психологія та соціальна робота*, 7, 65–68.
- Кокун, О.М., Кравченко, Д.Г., Панасенко, Н.М. (2018). Чинники професійного самоздійснення вчителя. *Український психологічний журнал*, 2(8), 74–85.
- Кокун О. М., Панасенко Н. М. (2018) Програма сприяння професійному самоздійсненню вчителів. *Актуальні проблеми психології. Том V: Психофізіологія. Експериментальна психологія. Психологія праці, Випуск 18*, 107–122.
- Кравчук, С. Л. (2014). Психологічні особливості життєстійкості особистості зв'язку з її цінностями самоактуалізації. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 25, 152–167.
- Кузнєцова, Л. М. (2014). Життєстійкість як фактор успішної самореалізації сучасної студентської молоді. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*, 121, 182–187.
- Леванова, Е. А. (2008). *Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия*. СПб.: Питер.

- Леонтьев, Д. А., Рассказова, Е. И. (2006). *Тест жизнестойкости*. Москва: Смысл.
- Логинова, М. В. (2010). *Психологическое содержание жизнестойкости личности студентов* (Автореферат дис. ... кандидата психологических наук).
- Лук'янова, Т. (2012). Дослідження зв'язку життєстійкості, її компонентів та моделей поведінки в стресовій ситуації у студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 42(1), 151–162.
- Лэнгле, А. (2008). Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа. *Вопросы психологии*, 2, 3–16.
- Мадди, С. (2005). Смыслообразование в процессе принятия решений. *Психологический журнал*, 26(6), 87–101.
- Максименко, С.Д. et all. (2020). *Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми. (Монографія)*. За наук. ред. С. Д. Максименка. Київ: Видавничий Дім «Слово». 220 с. <https://lib.iitta.gov.ua/723176/>
- Марищук, В. Л., Евдокимов, В. И. (2001). *Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса*. Москва: «Сентябрь».
- Маркова, А.К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание».
- Митина, Л.М. (1998). *Психология профессионального развития учителя*. Москва: Изд-во Флинта.
- Молчанова, А.О. (2013). *Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога: посібник*. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України.
- Моносова, А. Ж. (2008). *Книга для бизнес-тренера: технология и искусство*. СПб.: Речь.
- Наливайко, Т. В. (2006). *Исследование жизнестойкости и ее связей со свойствами личности* (Дисс. ... канд.. психол. наук).
- Олефір, В. О. (2011) Взаємозв'язок життєстійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*, 981(47), 168–172.
- Панченко, В. О. (2015). Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*, 126, 122–127.
- Семенов, Д.С. (2015). Психологические предикторы прогнозирования профессиональной деятельности. *Фундаментальные исследования*, 19(2), 4333–4335. <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=37954>
- Сыманюк, Э.Э. & Печеркина, А.А. (2016). Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития. *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. (Монография)*. Коллектив авторов, Махнач, А.В. (ред.) & Дикая, Л.Г. (ред.). Москва: Институт психологии РАН.

- Титаренко, Т. М., Ларіна, Т. О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Київ: Марич.
- Хрящева, Н. Ю. (2001). *Психогимнастика в тренінге*. СПб.: Речь.
- Хунавцева, Н.О. (2021) *Психологія фасилітативної взаємодії в педагогічному процесі закладів середньої освіти*. (Дис. ...доктора психол. наук). Київ.
- Фоминова, А. Н. (2012). *Жизнестойкость личности*. Москва: МПГУ.
- Эксакусто, Т. В. (2007). *Практикум по групповой психокоррекции: тренинги, упражнения, ролевые игры*. Ростов н/Д: Феникс.
- Юр'єва, Н. В. (2015). Використання тренінгу “мотиваційні ресурси життєстійкості” для підвищення рівня стресостійкості військовослужбовців Національної Гвардії України. *Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць*, 17, 319–329.
- Azarian, A., Asghar, A., & Habibi, E. (2016). Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, 5(S), 216–221.
- Bahadorikhosroshahi, J., & Habibi-Kaleybar, R. (2017). The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Pajoohande*, 22(1), e11. <http://pajoohande.sbmu.ac.ir/article-1-2401-en.html>
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18(s), 131–148. <https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s>
- Bartone, P. T. (2007). Test-retest reliability of the dispositional resilience scale-15, a brief hardiness scale. *Psychological Reports*, 101, 943–944. <https://doi.org/10.2466/PRO.101.7.943-944>
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment* 16(1), 78–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x>
- Bartone, P. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*, 1(1): 21. <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>
- Bartone, P. T., Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2012). Psychological hardiness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. *Military Medicine*, 177(5), 517–524. <http://doi.org/10.7205/milmed-d-11-00200>
- Bartone, P. T., & Homish, G. H. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of Affective Disorders*, 265, 511–518. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>
- Calvo, J. A., & García, G. M. (2018). Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 362–384. <https://doi.org/10.1111/joop.12194>

- Chincholikar, S. V., & Kulkarni S. (2017). An insight into hardiness status of medical undergraduates *Indian Journal of Community Health*, 29(2), 191–193. <https://www.iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/745/745>
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Dhaliwal, K. (2013). Revisiting the Academic Hardiness Scale: Revision and revalidation. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 537–554. <https://doi.org/10.1177/1069072712475285>
- Crosson, J. B. (2015). Moderating effect of psychological hardiness on the relationship between occupational stress and self-efficacy among Georgia school psychologists (Doctoral dissertation). <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/392/>
- De la Vega, R., Ruiz, R., Gómez, J., & Rivera, O. (2013). Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills*, 117(2), 608–614. <https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>
- Escolas, S. M., Pitts, B. L., Safer, M. A., & Bartone, P. T. (2013). The protective value of hardiness on military posttraumatic stress symptoms. *Military Psychology*, 25(2), 116–123. <https://doi.org/10.1037/h0094953>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 261–269. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
- Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015). Character strengths and hardiness of Australian army Special Forces applicants. *Military Medicine*, 180(8), 857–862. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00527>
- Ghasemi, Z., & Kajbaf, M. (2019). The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health*, 3(1), 287–297. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
- Giurcă, I. C., Cătană, A., Sassu, R., & Bucuță, M. D. (2017). The coping, the hardiness, and the sense of coherence as maintaining factors for military personnel's mental health. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(3), 349–361. <https://doi.org/10.4473/TPM24.3.3>
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 933–942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.015>
- Hammoud, M. S., Bakkar, B. S., Abu-Hilal, M. M., & Al Rujaiibi, Y. S. M. (2019). Relationship between psychological hardiness and career decision-making self-efficacy among eleventh grade students in Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology and Counselling*, 11(2), 6–14. <https://doi.org/10.5897/IJPC2018.0556>
- Hasanvand, B., Khaledian, M., & Merati, A. R. (2013). The relationship between psychological hardiness and attachment styles with the university student's creativity. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(3), 656–660. <https://www.imedpub.com/articles/the-relationship-between-psychological-hardiness-and-attachment-styles-withthe-university-students-creativity.pdf>

- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian Dispositional Resilience (hardiness) Scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*, 237–245. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Hystad, S. W., Eid, J., & Laberg, J. C. (2011). Psychological hardiness predicts admission into Norwegian military officer Schools. *Military psychology, 23*(4), 381–389; <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>
- Hystad, S. W., Olsen, O. K., Espevik, R., Säfvenbom, R. (2015). On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study, *Military Psychology, 27*(3), 155–168. <https://doi.org/10.1037/mil0000069>
- Khademi, A., & Zadeh, M. A. (2015). Relation of some personality variables with mental health of nurses and psychological hardiness at Urmia hospitals. *World Scientific News, 8*(2), 227–237. <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2015/06/WSN-8-2015-227-237.pdf>
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Pour, S. H. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences, 5*, 1–9. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51*(2), 106–116. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.106>
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. In J. P. Opatz (Ed.), *Health promotion evaluation* (pp. 101–115). Stevens Point, WI: National Wellness Institute.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology, 44*(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., & Goodman, A. (2018). An Examination of Relationships Among Resiliency, Hardiness, Affectivity, and Work-Life Balance in Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training, 53*(8), 788–795. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-311-17>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas-Beltrán, P. M., Boada-Grau, J., & Lucas-Mangas, S. (2015). *Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. Personality and Individual Differences, 85*, 105–110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema, 26*(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Smith, B. A., Dalen, J., Wiggins, K. T., Tooley, E., Christopher, P. J., & Bernard, J. F. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Кокун Олег Матвійович – заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Корніяка Ольга Миколаївна – головний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Панасенко Наталія Миколаївна – провідний науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент.

Болотнікова Інга Вікторівна – старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, ст. н. с.

Войтович Марія Володимирівна – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Дзвоник Галина Петрівна – науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Горбачов Вадим Олександрович – молодший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

ВИРОБНИЧО-ПРАКТИЧЕ ВИДАННЯ

**Кокун Олег Матвійович
Корніяка Ольга Миколаївна
Панасенко Наталія Миколаївна
Болотнікова Інга Вікторівна
Войтович Марія Володимирівна
Дзвоник Галина Петрівна
Горбачов Вадим Олександрович**

СПРИЯННЯ ПІДВИЩЕННЮ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Методичні рекомендації

Підписано до друку 18.10.2021
Формат 60x84/8. Авт. арк 3,0

Видавець Вікторія Кундельська
*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців ДК № 7454 від 21.09.2021 р.*

79037, Львів, вул. Студинського, 4
тел. +380 98 44 92 543, +380 50 73 42 330
e-mail: kundelskaviktoria6859@gmail.com