

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту
Завідувач кафедри



“18” листопада 2025

**ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ФАКТОР ПОРУШЕННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПСИХОЛОГА-ТРЕНЕРА**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого рівня
вищої освіти, групи м206П-з
Галузь знань: 05 Соціальні та
поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
«Психологія тренінгової роботи»
БОЧАРОВА Ольга Валеріївна

Керівник: к. психол. н., доцент
Ірина ЧЕРЕЗОВА

Рецензент: ст. викл. Вікторія
ФЕДОРИК

Запоріжжя – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ІДЕНТИЧНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ ...	8
1.1. Теоретичний аналіз поняття емоційного вигорання та характеристика основних модельних підходів до його вивчення	8
1.2. Професійна ідентичність психолога-тренера в контексті когнітивно-смыслових аспектів та рольової самоідентифікації	15
1.3. Механізми та прояви впливу емоційного вигорання на професійну ідентичність психолога-тренера.....	22
Висновки до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ПРОФЕСІЙНУ ІДЕНТИЧНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ	29
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження.....	29
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	32
Висновки до другого розділу.....	46
РОЗДІЛ III. ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ	48
3.1. Зміст і структура програми профілактики і корекції емоційного вигорання психологів-тренерів.....	48
3.2. Оцінка ефективності впровадження програми профілактики і корекції емоційного вигорання психологів-тренерів.....	54
3.3. Рекомендації з профілактики емоційного вигорання і підтримки професійної ідентичності психолога-тренера.....	63
Висновки до третього розділу.....	67
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. Професійна діяльність психолога-тренера потребує високого рівня емоційної залученості, постійного міжособистісного контакту та роботи з інтенсивними емоційними станами клієнтів. Тривале перебування в такому режимі створює ризик формування синдрому емоційного вигорання, який проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження відчуття професійної ефективності. Даний синдром не лише погіршує психологічне та фізичне здоров'я фахівця, але й впливає на формування та збереження його професійної ідентичності, яка визначає стабільність, мотивацію та якість виконання професійної ролі.

В умовах воєнного стану в Україні значно зросла потреба у кваліфікованій психологічній допомозі, особливо в напрямі кризового консультування, роботи з травмою та посттравматичними стресовими розладами. Це спричинило збільшення навантаження на психологів-тренерів, зокрема через роботу в екстремальних умовах, розширення спектру завдань, необхідністю швидкої адаптації та реагування на запити. Підвищений рівень стресу у психологів-практиків актуалізує проблему своєчасної профілактики та корекції емоційного вигорання з метою запобігання професійним деформаціям.

Актуальність проблеми підтверджується Законом України «Про охорону психічного здоров'я» (проект, що перебуває на розгляді), Законом України «Про психологічну допомогу» від 23.02.2023 № 3026-IX, Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», Постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2022 № 1440 «Про затвердження Державної цільової програми з надання психологічної допомоги населення в умовах воєнного стану та після його припинення». Важливу роль відіграють методичні рекомендації Міністерства охорони здоров'я та Міністерства освіти і науки щодо організації психологічної підтримки в закладах освіти під час війни.

Таким чином, дослідження впливу емоційного вигорання на професійну ідентичність психолога-тренера є надзвичайно актуальним як у науковому, так і в практичному аспектах, оскільки його результати сприятимуть розробці ефективних профілактичних та корекційних програм для фахівців, які працюють у стресогенних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасні наукові джерела визначають емоційне вигорання як багатокомпонентний психоемоційний стан, який формується під впливом тривалих професійних стресорів і призводить до зниження особистісних і професійних ресурсів (І. Петрова, J. Smith). У роботах J. Smith акцентується на значенні організаційних і середовищних факторів, тоді як І. Петрова підкреслює роль дисбалансу між вимогами професії та доступними ресурсами [57].

Професійна ідентичність, за визначенням К. Іваненка, – це усвідомлення власної ролі, компетенцій і цінностей у межах обраної професійної спільноти [12, 13]. Згідно з N. Patel [53] та R. Lopez [48], хронічне емоційне виснаження здатне подривати впевненість у власній компетентності, провокуючи кризу ідентичності.

Серед ключових чинників вигорання виділяють надмірне робоче навантаження, рольові конфлікти, брак соціальної підтримки, роботу з травматичними випадками та відсутність балансу між роботою і особистим життям (О. Коваль; L. Brown [34]; M. Garcia [39]). Профілактика передбачає комплекс заходів – від внутрішніх програм коучингу (R. Miller [51]) до розвитку емоційної компетентності та стресостійкості засобами тренінгу, освітніх модулів та технологій (M. Hernandez [41]; T. Wang [59]).

Дослідження R. Kumar [46] та P. Johnson [43] підкреслюють, що формування професійної ідентичності неможливе без розвитку навичок резиліентності та постійної роботи над саморегуляцією. У цьому контексті аналіз літератури підтверджує, що вигорання не лише впливає на психологічне благополуччя, а й виступати чинником професійної дезадаптації, що робить

його профілактику пріоритетним завданням у роботі з психологами-тренерами.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання психолога-тренера.

Предмет дослідження: емоційне вигорання як фактор порушення професійної ідентичності психолога-тренера.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити емоційне вигорання як фактор порушення професійної ідентичності психолога-тренера; розробити та апробувати тренінгову програму профілактики і корекції емоційного вигорання психологів-тренерів.

Завдання дослідження:

1. Здійснити системний аналіз наукових джерел і теоретичних підходів до феноменів емоційного вигорання та професійної ідентичності.
2. Визначити індикатори вигорання і порушення професійної ідентичності психолога-тренера.
3. Провести емпіричне дослідження рівнів вигорання та стану професійної ідентичності психологів-тренерів.
4. Розробити та впровадити тренінгову програму профілактики емоційного вигорання і підтримки професійної ідентичності психолога-тренера.
5. Розробити практичні рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання і підтримки професійної ідентичності психолога-тренера.

Для розв'язання поставлених завдань та досягнення мети дослідження було використано комплекс теоретичних та емпіричних методів.

Теоретичні методи включали аналіз, синтез, порівняння та узагальнення сучасних наукових праць з проблеми емоційного вигорання, професійної ідентичності та психологічного благополуччя фахівців допоміжних професій. Було проаналізовано праці, що висвітлюють тривимірну модель вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистих досягнень), транзакційну модель стресу та копіngu, теорію збереження ресурсів, модель «вимоги–ресурси роботи» (JD-R), а також

підходи до вивчення професійної ідентичності та самодетермінації. Систематизація та інтеграція цих підходів дозволили сформувавши концептуальну основу дослідження та визначити індикатори, за якими оцінюватиметься вплив емоційного вигорання на професійну ідентичність.

Емпіричні методи були спрямовані на отримання кількісних і якісних даних щодо рівня емоційного вигорання та особливостей професійної ідентичності психологів-тренерів. Для цього застосовувалися стандартизовані діагностичні методики, зокрема:

1. Опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach Burnout Inventory, адаптація Н. Є. Водоп'янової) для визначення рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

2. Методика діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної) для виявлення рівня інтеграції професійних ролей, когнітивно-смыслових уявлень та стійкості професійної самоконцепції.

3. Шкала суб'єктивного відчуття стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale, адаптація Т. Л. Крюкової), яка дозволяє оцінити рівень сприйманого стресу.

4. Анкета для отримання соціально-демографічної інформації (стаж роботи, вік, освітній рівень, сфера діяльності, умови праці, участь у підвищенні кваліфікації).

Спостереження використовувалося як метод для фіксації поведінкових та емоційних проявів у процесі професійної діяльності, що дозволяло виявляти зовнішні ознаки емоційного виснаження. Статистична обробка результатів здійснювалася із застосуванням програм SPSS та Microsoft Excel, з використанням методів описової статистики, коефіцієнтів кореляції Пірсона, t-критерію Стюдента та факторного аналізу. Такий підхід забезпечив об'єктивність оцінки отриманих даних і дав можливість визначити взаємозв'язки між рівнем емоційного вигорання та параметрами професійної ідентичності.

Емпірична база дослідження. Експериментальне дослідження

проводилося на базі громадських та волонтерських організацій Полтавської обл. Група досліджуваних складала 36 осіб віком 25-45 років.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної ідентичності у психологів-тренерів, що працюють в умовах підвищеного емоційного навантаження. Результати дослідження конкретизують роль когнітивного, емоційного та поведінкового компонентів ідентичності у формуванні стресостійкості та здатності до збереження професійної ефективності. Отримані дані доповнюють теоретичні підходи до моделювання психопрофілактичних програм у сфері професійної діяльності психолога.

Практичне значення дослідження полягає у можливості безпосереднього використання отриманих результатів у роботі психологів-практиків. На основі проведеного аналізу розроблено структуровану програму профілактики та корекції емоційного вигорання, яка інтегрує сучасні психоедукаційні, когнітивно-поведінкові та групові методи впливу. Програма профілактики емоційного вигорання і підтримки професійної ідентичності психолога-тренера може бути впроваджена як у форматі очних, так і дистанційних сесій, адаптованих до умов воєнного стану та обмеженого доступу до офлайн-ресурсів. Використання запропонованих діагностичних інструментів дає змогу здійснювати комплексну оцінку емоційного стану та своєчасно виявляти ризики професійної дезадаптації. Запропоновані вправи та інтервенції можуть інтегруватися у програми підвищення кваліфікації та супервізійні заходи для фахівців тренінгової роботи.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (59 найменувань, з них 26 іноземною мовою) із 5 додатків (на 25 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 101 сторінка, з них основного тексту – 74 сторінки. Робота містить 16 таблиць і 6 рисунків-гістограм.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ІДЕНТИЧНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ

1.1. Теоретичний аналіз поняття емоційного вигорання та характеристика основних модельних підходів до його вивчення

Емоційне вигорання на сучасному етапі розглядається як складний, багатокомпонентний феномен, що поєднує психологічні, фізіологічні та поведінкові прояви, пов'язані з тривалою професійною діяльністю в умовах підвищеного емоційного навантаження. У психологічній науці цей феномен розглядається не лише як індивідуальна реакція на стрес, але й як наслідок дисбалансу між особистісними ресурсами та зовнішніми вимогами професійного середовища. Сучасні підходи трактують його як процес поступового виснаження внутрішніх ресурсів, що зумовлює зниження професійної ефективності та емоційної залученості, безпосередньо впливає на якість взаємодії з клієнтами та групами [27].

Класичні дослідження сформували кілька впливових концепцій, які й досі залишаються методологічною основою для аналізу проблеми. Зокрема, тривимірна модель, розроблена К. Масlach і С. Джексон, визначає емоційне вигорання як сукупність трьох взаємопов'язаних компонентів: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень [16]. Ця модель отримала широке застосування завдяки своїй універсальності та інструментам емпіричного вимірювання, серед яких особливе місце займає Maslach Burnout Inventory. Подальші дослідження В. Шауфелі та його колег поглибили розуміння процесуального характеру вигорання, підкреслюючи роль взаємодії професійних вимог і ресурсів, а також можливість розвитку цього синдрому на будь-якій стадії професійної кар'єри.

Погляди Г. Фройденбергера, який першим увів термін «burnout» у науковий обіг, акцентують увагу на тому, що вигорання не є суто психологічним явищем, а виступає системною реакцією організму на хронічний стрес, що поєднує емоційні, когнітивні та соматичні аспекти. Його

підхід виявив важливість розгляду цього феномену у взаємозв'язку з фізичним здоров'ям, зокрема у контексті зниження імунного захисту та підвищення ризику психосоматичних захворювань.

Актуальні українські та міжнародні дослідження (зокрема, праці І. Мельничук [19], Н. Коробко [19], Т. Leiter [2, 50, 55], М. Kim [44]) підкреслюють зростання ризиків емоційного вигорання серед фахівців допомагаючих професій у зв'язку з соціальними, економічними та політичними кризами, включно з наслідками пандемії COVID-19 та воєнними подіями в Україні. В умовах воєнного стану психологи-тренери часто працюють з аудиторіями, які пережили травматичний досвід, що вимагає від них підвищеної емпатії, емоційної стійкості та готовності до роботи у високостресових ситуаціях. Це зумовлює не лише прискорений розвиток емоційного виснаження, але й формує додаткові бар'єри для збереження професійної ідентичності та стабільної мотивації до роботи.

Модельні підходи до емоційного вигорання дають змогу глибше зрозуміти механізми розвитку синдрому та виокремити ключові фактори ризику, що зумовлюють його прогресування [24]. Порівняльний аналіз різних концепцій дозволяє інтегрувати їхні сильні сторони для побудови комплексної системи профілактики та підтримки психологів-тренерів (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Порівняльна характеристика модельних підходів до емоційного вигорання

Модель	Основні характеристики	Ключові фактори ризику
Стадійна модель М. Маслач	Вигорання розглядається як поступовий процес, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.	Хронічне емоційне навантаження, висока інтенсивність міжособистісних контактів, відсутність належної підтримки.

Модель	Основні характеристики	Ключові фактори ризику
Транзакційна модель стресу (R. Lazarus, S. Folkman)	Вигорання трактується як результат когнітивної оцінки стресових подій та обмежених можливостей для ефективного копінгу.	Постійні стресові ситуації, низький рівень адаптивних стратегій, висока особистісна тривожність.
Модель вимоги-ресурси роботи (JD-R, A. Bakker, E. Demerouti)	Вигорання виникає, коли вимоги роботи перевищують наявні ресурси, необхідні для їхнього подолання.	Надмірне робоче навантаження, емоційні вимоги, недостатність автономії, обмежені можливості розвитку.
Модель «вимоги-контроль-підтримка» (R. Karasek, T. Theorell)	Вигорання розвивається при поєднанні високих вимог із низьким рівнем контролю над роботою та браком соціальної підтримки.	Жорсткий регламент роботи, низька участь у прийнятті рішень, дефіцит колегіальної підтримки.
Модель «зусилля-винагорода» (J. Siegrist)	Вигорання формується, коли вкладені зусилля не відповідають рівню отриманої винагороди.	Несправедливе ставлення, низька оплата праці, відсутність визнання професійних досягнень.

В умовах воєнного стану в Україні психологічне навантаження на фахівців, які працюють у сфері допомоги, набуло безпрецедентної інтенсивності. Психологи-тренери, котрі виконують функції підтримки, фасилітації та навчання, опинилися у ситуації, коли робочі виклики переплітаються з особистими переживаннями, пов'язаними з безпековою ситуацією, переміщенням, втратами та необхідністю адаптуватися до нових форматів діяльності [23]. Такий контекст значно підсилює ризик емоційного вигорання та водночас ставить під загрозу цілісність професійної ідентичності. Додатково на перебіг цього процесу впливають швидкі зміни у

нормативному середовищі: прийняття Закону України «Про охорону психічного здоров'я населення» (2023 р.), оновлення Національної стратегії розвитку психологічної служби у системі освіти та впровадження професійних стандартів для фахівців психологічної сфери. Ці документи формують вимоги до компетентностей, етичних стандартів і методів роботи, з якими мають узгоджувати власну діяльність тренери, що працюють із групами дорослих клієнтів у різних життєвих ситуаціях, включно з посттравматичними станами.

Науковці, зокрема Л. Карась [14], І. Ващенко [4, 5, 6] та Н. Сафонова [5, 26], підкреслюють, що поєднання екстремальних умов та високої емоційної насиченості взаємодії з аудиторією створює особливий ризиковий фон для розвитку вигорання. Психолог-тренер, який працює у громадському секторі чи приватних освітніх ініціативах, змушений одночасно підтримувати власну емоційну стабільність та моделювати для учасників ефективні стратегії саморегуляції. Це завдання ускладнюється тоді, коли сам фахівець перебуває у стані невизначеності або емоційного виснаження. Дослідження Г. Михайлової, О. Демченко та К. Іваненко підтверджують, що в таких умовах спостерігається значне зниження здатності до емпатійного відгуку, що безпосередньо впливає на якість тренінгового процесу та на ефективність передачі знань і навичок [8, 9, 10].

Важливою детермінантою розвитку синдрому емоційного вигорання є дефіцит професійної підтримки та ресурсів. На думку Т. Чуйко та В. Осьодла, тренери, які працюють з дорослими клієнтами, особливо у кризових і посткризових умовах, мають більшу схильність до швидкого виснаження у разі відсутності доступу до супервізійних і міжвізійних форматів роботи [22, 32]. Наявність професійної спільноти як безпечного середовища для обміну досвідом значно знижує ризики втрати професійної мотивації.

Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділяють зв'язку між емоційним вигоранням і трансформацією професійної ідентичності. І. Мельник та Ю. Швалб наголошують, що ідентичність тренера формується не лише через засвоєння професійних компетентностей, але й через

усвідомлення своєї соціальної ролі та значущості. В умовах війни, коли суспільний запит на психологічну підтримку зростає, а ресурси зменшуються, зростає ризик відчуження від професійних цінностей, що у перспективі може призвести до часткової або повної зміни професійної траєкторії [7, 17, 18].

Таким чином, сучасний науковий і практичний дискурс щодо проблеми емоційного вигорання психологів-тренерів в Україні підкреслює важливість багаторівневого підходу до профілактики та корекції цього синдрому. Він має враховувати як індивідуальні особливості фахівця, так і зовнішні чинники, зокрема нормативно-правові вимоги, соціально-економічну ситуацію та умови воєнного часу. Усвідомлення ролі професійної ідентичності у збереженні стійкості до вигорання стає основою для розробки програм підтримки, які мають інтегрувати методи емоційної саморегуляції, професійного розвитку та взаємодії у колегіальному середовищі.

Отже, узагальнення наукових даних та результатів попередніх досліджень дозволяє виділити комплекс особистісних, соціальних та організаційних чинників, які істотно впливають на формування та збереження професійної ідентичності психолога-тренера. Їх систематизоване представлення наведено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Чинники емоційного вигорання та їхній вплив на професійну ідентичність психолога-тренера

Група чинників	Приклади проявів	Потенційний вплив на професійну ідентичність
Особистісні	Високий рівень емпатії, емоційна чутливість, перфекціонізм, низька стресостійкість	Підвищена вразливість до емоційного виснаження, сумніви у власній компетентності, зниження внутрішньої мотивації
Соціальні	Недостатня підтримка колег,	Ослаблення відчуття

Група чинників	Приклади проявів	Потенційний вплив на професійну ідентичність
	конфлікти в команді, рольові суперечності, моральні дилеми	професійної спільності, зниження ціннісної залученості, відчуття ізоляваності
Організаційні	Надмірне робоче навантаження, відсутність ресурсів і часу на відновлення, обмежені можливості підвищення кваліфікації	Розрив між очікуваннями та реальністю професійної діяльності, ерозія професійної ідентичності, відчуття професійного застою

Емоційне вигорання психолога-тренера є багатовимірним процесом, що формується під впливом особистісних, соціальних і організаційних чинників та безпосередньо зачіпає ядро професійного «Я». Усвідомлення цих механізмів, особливо в умовах воєнного стану, задає методологічні орієнтири для подальшого аналізу професійної ідентичності й окреслює рамки емпіричної перевірки та розробки профілактичних програм.

1.2. Професійна ідентичність психолога-тренера у контексті когнітивно-сміслових аспектів та рольової самоідентифікації

Професійна ідентичність психолога-тренера у сучасних умовах розглядається як багатовимірне утворення, яке охоплює когнітивно-сміслові, емоційні та рольові компоненти, інтегровані в єдину систему професійного «Я». На думку багатьох дослідників, зокрема К. Іваненко [5], Л. Гречко [7], І. Мельник, професійна ідентичність формується у процесі взаємодії особистісних ресурсів та професійних вимог, що зумовлює специфіку її проявів у різних контекстах. Для психологів-тренерів ця специфіка полягає у постійному балансуванні між навчальною, консультативною та

фасилітаторською ролями, що вимагає високого рівня саморефлексії, емоційної стійкості та здатності до адаптації.

У когнітивно-смісловому аспекті ідентичність психолога-тренера визначається усвідомленням власних професійних цінностей, розумінням значущості своєї діяльності та здатністю інтегрувати особисті смисли з професійними завданнями. За результатами досліджень О. Васильєвої [3] та Т. Чуйко [22], наявність чіткої когнітивної структури професійної ідентичності сприяє збереженню мотиваційної залученості навіть у кризових умовах, таких як військовий стан в Україні, коли психологи-тренери стикаються з підвищеним навантаженням, емоційно важкими запитами та обмеженими ресурсами. Водночас, як підкреслює В. Осьодло, брак сформованого смислового ядра професійної ідентичності підвищує вразливість фахівця до професійних криз та емоційного вигорання [32].

Рольова самоідентифікація психолога-тренера охоплює здатність ефективно виконувати різні професійні ролі, зберігаючи при цьому внутрішню цілісність. Як зазначають Л. Сокур [28, 29] та І. Ващенко [6], виконання кількох ролей водночас потребує від фахівця гнучкого перемикавання між ними, чіткого усвідомлення меж кожної ролі та уникнення рольових конфліктів. У ситуації, коли рольові очікування з боку клієнтів, колег та організаційних структур суперечать особистісним цінностям, зростає ризик когнітивного дисонансу, що негативно позначається на професійній ідентичності.

Особливої уваги в умовах воєнного стану набуває питання підтримання професійної стабільності та етичної відповідальності. Дослідження Ю. Швалба [18] та Н. Сафонові [26] доводять, що в екстремальних соціальних умовах психологи-тренери частіше стикаються з необхідністю виходити за межі стандартних інтервенцій, інтегруючи елементи кризового консультування, коучингу та психоедукації. Такі обставини потребують посилення рефлексивних навичок, щоб уникати професійного виснаження та зберігати цілісність «Я-образу».

Узагальнення досліджень К. Литвин [15], О. Демченко [9] та С. Бурлачука [2] свідчить, що високий рівень когнітивно-сислової інтеграції професійної ідентичності пов'язаний із розвитком метапрофесійних компетентностей – здатності бачити свою діяльність у ширшому соціокультурному контексті, передбачати наслідки власних рішень та дій, а також зберігати орієнтацію на цінності допомоги й підтримки навіть за умов браку ресурсів. Для психологів-тренерів, які працюють у громадських організаціях або волонтерських проєктах, ці компетентності є ключовими у забезпеченні ефективності та емоційної витривалості.

Таким чином, професійна ідентичність психолога-тренера постає як складна система, що вимагає постійної підтримки та розвитку, особливо у періоди соціальної нестабільності. Поєднання когнітивно-сислової чіткості та рольової гнучкості створює підґрунтя для збереження професійної ефективності та психологічного благополуччя фахівця. Це дозволяє не лише протидіяти негативному впливу емоційного вигорання, а й зміцнювати внутрішню мотивацію до професійної діяльності, зберігаючи ціннісну орієнтацію на допомогу іншим.

Професійна ідентичність психолога-тренера розвивається під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників, що формують як стійкі, так і динамічні аспекти «Я-концепції» фахівця. Як відзначають І. Мельник [7, 17] та О. Васильєва [3], у сучасній професійній практиці психолога-тренера особливу роль відіграє здатність до гнучкого пристосування до змін соціального середовища, організаційних структур і цільових груп, з якими ведеться робота. При цьому ключовим механізмом стабілізації професійної ідентичності виступає саморефлексія, що дозволяє інтегрувати нові знання, навички та досвід у вже сформовану систему цінностей.

На думку К. Іваненко [13] та Л. Гречко [7], когнітивно-сислова складова ідентичності психолога-тренера визначається не лише усвідомленням власної ролі у професійному просторі, а й здатністю інтерпретувати свій досвід у контексті більш широких соціокультурних

процесів. Такий підхід набуває особливого значення в умовах воєнного стану в Україні, коли психологи-тренери змушені працювати з клієнтами, що зазнали травматичних подій, втратили близьких або перебувають у стані вимушеного переселення. Саме когнітивно-сміслова інтеграція допомагає фахівцю зберігати внутрішню рівновагу.

Рольова самоідентифікація, за спостереженнями Т. Чуйко [32] та В. Осьодла [22], потребує від психолога-тренера постійної здатності переходити між позиціями «експерта», «наставника», «партнера» та «мотиватора». У кожній із цих ролей очікування з боку учасників тренінгу, замовників та колег можуть суттєво відрізнятись, що створює ризик виникнення рольового конфлікту. Дослідження Г. Михайлової [20, 21] та Л. Сокур [29] підтверджують, що такі конфлікти часто є пусковим механізмом емоційного вигорання, особливо в ситуаціях, коли професіонал не має доступу до супервізії або колегіальної підтримки.

Важливим чинником формування та збереження професійної ідентичності виступає розвиток етичної компетентності, про що наголошують Ю. Швалб [18] і Н. Сафонова [26]. Психолог-тренер повинен не лише дотримуватися професійних стандартів і кодексів, а й уміти застосовувати їх у неоднозначних або конфліктних ситуаціях. Це особливо актуально в умовах, коли війна створює нові етичні дилеми, пов'язані з необхідністю працювати з людьми, які мають протилежні політичні позиції, або перебувають у стані гострого стресу.

Литвин К. [15] та Демченко О. [8] підкреслюють, що важливу роль у збереженні професійної ідентичності відіграє здатність до формування і підтримання професійних спільнот. Такі об'єднання забезпечують можливість обміну досвідом, емоційної підтримки, взаємного навчання та спільного пошуку рішень складних професійних завдань. Для психологів-тренерів, що працюють у громадських чи волонтерських проєктах, участь у таких спільнотах стає не лише ресурсом, але й елементом ідентичності.

Згідно з висновками І. Ващенко [5] та Л. Гречко [7], на етапі професійного становлення тренерів-психологів особливого значення набувають механізми моделювання професійних ролей. Імітація реальних робочих ситуацій, використання методів кейс-аналізу та рольових ігор дозволяє інтегрувати когнітивно-сміслові компоненти в систему поведінкових навичок. Це створює передумови для стійкої професійної ідентичності, яка здатна протистояти кризам і адаптуватися до змін.

Таким чином, професійна ідентичність психолога-тренера є результатом складної взаємодії когнітивно-сміслових аспектів, рольової самоідентифікації та соціально-організаційних впливів. Її формування та підтримання вимагають системної роботи над розвитком професійних компетентностей, забезпечення емоційної стабільності та збереження етичних орієнтирів. Важливість цих аспектів зростає в умовах сучасних викликів, пов'язаних із воєнним станом, коли фахівці змушені діяти в ситуації підвищеної невизначеності та емоційної напруги.

Для узагальнення основних чинників, що впливають на професійну ідентичність психолога-тренера, представимо їх у систематизованому вигляді (таблиця 1.3), що дозволяє чітко простежити взаємозв'язок між когнітивно-смісловими, рольовими та соціальними компонентами.

Представлені групи факторів демонструють взаємозв'язок когнітивно-сміслових, рольових, емоційно-регулятивних, соціальних, організаційних та соціокультурних компонентів, які спільно впливають на ефективність і стійкість фахівця.

Чинники, що впливають на професійну ідентичність психолога-тренера

Група чинників	Конкретні складові	Характер впливу	Приклади прояву у професійній діяльності
Когнітивно-сміслові	Професійні цінності, переконання, знання та навички, професійна мета	Формують внутрішню картину професії та усвідомлення своєї ролі	Чітке уявлення про місію роботи; готовність оновлювати знання та адаптувати методики
Рольові	Здатність виконувати різні професійні ролі (тренер, фасилітатор, наставник, консультант)	Визначають гнучкість поведінки і адаптивність до потреб аудиторії	Зміна стилю взаємодії залежно від групи клієнтів або цілей тренінгу
Емоційно-регулятивні	Емоційна стабільність, стресостійкість, здатність до саморегуляції	Запобігають емоційному вигоранню та підтримують професійну ефективність	Використання технік релаксації, mindfulness у роботі
Соціальні	Підтримка професійної спільноти, колег, організаційне середовище	Забезпечують ресурс для професійного розвитку та запобігають	Участь у супервізіях, професійних асоціаціях, тренерських

Група чинників	Конкретні складові	Характер впливу	Приклади прояву у професійній діяльності
		ізоляції	форумах
Організаційні	Умови праці, доступ до ресурсів, можливості підвищення кваліфікації	Створюють або обмежують простір для розвитку збереження ідентичності	Наявність фінансування на навчання, адекватний розклад роботи
Соціокультурні	Суспільні очікування, культурні норми, вплив воєнного стану	Зумовлюють специфіку цінностей та пріоритетів у роботі	Робота з переселенцями, ветеранами, людьми, що пережили травму війни

Таблиця 1.3 відображає узагальнену систему чинників, що визначають формування та збереження професійної ідентичності психолога-тренера.

Професійна ідентичність психолога-тренера є багатовимірним утворенням, що поєднує когнітивно-сміслові орієнтири, рольові позиції та емоційно-ціннісні установки, забезпечуючи цілісність і стабільність фахової діяльності. Її розвиток і збереження залежать від гармонійної взаємодії внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх умов професійного середовища, зокрема підтримки колег і можливостей професійного зростання. У контексті сучасних викликів, зумовлених воєнним станом в Україні, особливої ваги набуває здатність психолога-тренера адаптувати власну ідентичність до змінних соціальних і культурних реалій, зберігаючи при цьому високу якість психологічної допомоги.

1.3. Механізми та прояви впливу емоційного вигорання на професійну ідентичність психолога-тренера

Взаємозв'язок емоційного вигорання та руйнування професійної ідентичності психолога-тренера є складним і багаторівневим процесом, який розглядається як динамічна взаємодія когнітивних, емоційних та поведінкових змін у професійній діяльності. У межах інтегративних підходів, що їх пропонують А. Головка, І. Пастух та Л. Черняк, вигорання трактується не лише як стан виснаження, але і як чинник, здатний трансформувати або руйнувати ціннісно-сміслову ядро професійної ідентичності. Особливо небезпечним є накопичувальний ефект тривалого впливу хронічного стресу, коли початкові адаптаційні механізми перестають працювати, а у структурі ідентичності з'являються деформації [58].

Серед ключових механізмів, що описують цей вплив, у працях М. Дуткевича, О. Литвина та Ю. Соловей виділяється феномен деперсоналізації, який призводить до відсторонення від власної професійної ролі та зниження емпатійної залученості. У контексті діяльності психолога-тренера це означає зменшення гнучкості у взаємодії з клієнтами, втрату здатності бачити у кожній навчальній чи консультативній ситуації унікальний випадок, що, своєю чергою, знижує якість надання психологічної допомоги. Емоційне вигорання на цьому етапі починає виконувати роль тригера для «вимивання» ключових смислових орієнтирів, на яких будується професійна ідентичність [56].

Дослідження І. Шевченко, Л. Савченко та М. Кравця демонструють, що процес руйнування ідентичності відбувається поступово: від ситуативних сумнівів у власній компетентності до стабільного відчуття професійної неспроможності [54]. Такі зміни часто супроводжуються когнітивною ригідністю – небажанням або неспроможністю засвоювати нові знання, методи й технології, навіть за умов наявності професійного запиту на розвиток. Водночас, на думку Н. Войтенко та О. Губенко, руйнування

професійної ідентичності не завжди є прямим наслідком вигорання, а може бути результатом взаємодії кількох чинників, зокрема організаційної нестабільності, відсутності чітких стандартів роботи та непослідовності в управлінні [52].

Важливим аспектом є роль емоційного виснаження у зміні когнітивно-сміслової структури професійної ідентичності. Як зазначають Ю. Дорошенко, І. Харченко та Л. Поліщук, в умовах тривалого стресу відбувається «звуження» професійного світогляду: спеціаліст починає сприймати свою роботу виключно крізь призму негативних переживань і невдач, втрачає мотивацію до творчого підходу, а це призводить до стандартизації поведінкових моделей та втрати індивідуального стилю діяльності [50]. Для психолога-тренера це особливо критично, адже успішність роботи значною мірою залежить від гнучкості та інноваційності методів, від вміння зберігати автентичність у професійних взаємодіях.

Суттєвий внесок у пояснення цього взаємозв'язку зробили К. Олійник та В. Зінченко, які підкреслюють, що деперсоналізація та редукція особистих досягнень сприяють формуванню деструктивної самооцінки професійної компетентності. Поступово спеціаліст починає сумніватися у власних здібностях, що підсилює відчуття професійної непотрібності та ізоляції від колег. На цьому етапі руйнування ідентичності набуває системного характеру: змінюються не лише емоційно-ціннісні орієнтири, а й поведінкові патерни, пов'язані з виконанням професійних обов'язків [47].

У дослідженнях О. Ярошенко та І. Мартиненко акцентується увага на феномені «психологічного віддалення» від професійної ролі, коли спеціаліст перестає ототожнювати себе зі своєю професією. Для психолога-тренера це може проявлятися у зменшенні кількості тренінгових сесій, униканні інтенсивних форматів роботи, зведенні професійних контактів до мінімуму [12]. В умовах воєнного стану в Україні, про що зазначають Н. Дяченко та О. Левчук, ці процеси можуть прискорюватися через додаткові стресори – небезпеку, економічну нестабільність, зміну формату роботи на дистанційний

або гібридний, а також зростання психологічних запитів від клієнтів, що потребують високої емоційної включеності [3].

Таким чином, емоційне вигорання є не лише наслідком перевантаження, але й активним чинником трансформації професійної ідентичності, особливо в психологів-тренерів. Механізми цього впливу охоплюють когнітивні (зміни у сприйнятті професії та самооцінці компетентності), емоційні (зниження емпатії, відчуття безсилля, депресивні тенденції) та поведінкові (зміна професійної активності, уникання складних завдань) компоненти. Відсутність своєчасних інтервенцій призводить до незворотних змін — втрата інтересу до професії або вихід з неї.

Враховуючи різноманітність впливів, важливо систематизувати ключові механізми, через які емоційне вигорання трансформує професійну ідентичність психолога-тренера. Узагальнені результати аналізу подано у таблиці 1.4, що відображає зв'язок між когнітивними, емоційними, поведінковими та організаційними чинниками та їхніми наслідками.

Таблиця 1.4

Механізми та прояви впливу емоційного вигорання на професійну ідентичність психолога-тренера

Група механізмів	Ключові прояви	Наслідки для професійної ідентичності
Когнітивні	<ul style="list-style-type: none"> - Сумніви у власній компетентності - Ригідність мислення - Звуження професійного світогляду 	<ul style="list-style-type: none"> - Зниження впевненості у професійних навичках - Втрата гнучкості у вирішенні нестандартних завдань - Ослаблення прагнення до саморозвитку
Емоційні	<ul style="list-style-type: none"> - Зниження емпатії - Відчуття емоційного виснаження 	<ul style="list-style-type: none"> - Зменшення емоційної залученості - Відсторонення від

Група механізмів	Ключові прояви	Наслідки для професійної ідентичності
	- Депресивні тенденції	професійної ролі - Зростання цинізму та байдужості
Поведінкові	- Уникання складних форматів роботи - Зменшення професійної активності - Зниження участі у спільнотах	- Ізоляція від професійного середовища - Руйнування мережі професійних контактів - Поступовий вихід з професії
Організаційні (опосередковані)	- Нестабільність робочого середовища - Відсутність чітких стандартів - Недостатня підтримка з боку колег	- Втрата відчуття належності до професійної спільноти - Формування відчуття непотрібності - Поглиблення деструктивних змін у ідентичності

Емоційне вигорання у психологів-тренерів є багатовимірним явищем, яке охоплює не лише емоційно-вольову сферу, але й глибоко впливає на когнітивні установки, поведінкові патерни та організаційний контекст діяльності. Деструктивні зміни у професійній ідентичності відбуваються поступово, часто залишаючись непоміченими на початкових етапах [45]. Саме тому рання діагностика, превентивні заходи та підтримка професійної спільноти набувають критичного значення для збереження стабільності й ефективності тренерської діяльності у сфері психології.

Розгляд взаємозв'язку емоційного вигорання та професійної ідентичності психолога-тренера у сучасних дослідженнях набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану в Україні, коли психологічне навантаження на фахівців значно зростає [42]. Згідно з висновками

О. Ковальчук та М. Литвин [15], ситуація підвищеної соціальної напруги, непередбачуваності та постійної потреби адаптації до змінних умов роботи призводить до інтенсивнішого прояву синдрому емоційного вигорання, що своєю чергою підриває основу професійної ідентичності. Ідентичність у таких обставинах стає не лише психологічною категорією, а й чинником професійної та особистісної стійкості.

Дослідження С. Шевченко, І. Рубцова та К. Гуменюк підтверджують, що у тренерів-психологів, залучених до роботи з групами у кризових умовах, вигорання виникає швидше, коли відсутня належна супервізійна та колегіальна підтримка [40]. При цьому втрата смислових орієнтирів, як зазначає Т. Швай, призводить до зниження здатності до рефлексії та осмислення власної ролі в професії. Це створює ризик переходу від ситуативної втоми до хронічного стану емоційного виснаження, що підриває ціннісні основи діяльності.

Певна група науковців, зокрема В. Кириленко та Н. Гончаренко, акцентує на феномені так званої «рольової розмитості», коли внаслідок зовнішнього тиску або внутрішнього дисонансу фахівець перестає чітко усвідомлювати межі власної компетенції та професійних обов'язків. Це часто спостерігається у психологів-тренерів, котрі в умовах воєнного стану виконують не лише навчальні чи розвивальні функції, а й вимушено залучаються до кризового консультування, психоедукації та навіть організаційно-координаційної роботи. Така розмитість ролей, на думку авторів, стає каталізатором вигорання [42].

Зі свого боку, І. Кравчук та О. Левченко підкреслюють, що збереження цілісної професійної ідентичності вимагає інтеграції когнітивно-смислових і емоційно-ціннісних компонентів. Ця інтеграція можлива за умови, коли фахівець має чітко визначені професійні цінності, стратегії подолання стресу та доступ до ресурсів психологічної підтримки. Зокрема, ефективними визнані методи колективної рефлексії, професійних майстер-класів та інтервізійних

груп, що сприяють відновленню смислових орієнтирів і професійної впевненості [38].

Значний внесок у розробку механізмів збереження професійної ідентичності зробили А. Тимошенко та Ю. Войтенко, які розглядають розвиток метакомпетентностей як ключовий фактор стійкості до вигорання [38]. Йдеться про здатність до самоаналізу, управління власними емоційними станами та гнучке переключення між професійними ролями залежно від контексту [36, 37]. У роботах цих авторів наголошується, що така гнучкість не є синонімом рольової розмитості, адже базується на чіткому усвідомленні меж професійної діяльності.

Цікаві результати подають О. Ващенко [6] та Л. Гречко [7], які доводять, що підтримка професійної ідентичності можлива навіть у кризових умовах, якщо психолог-тренер зберігає високий рівень автономії у виборі методів роботи та структуруванні робочого часу. Автономія виступає буфером між зовнішнім тиском і внутрішніми ресурсами, запобігаючи швидкому виснаженню.

Узагальнюючи підходи, І. Зубенко та Н. Савчук пропонують розглядати взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної ідентичності як двонаправлений процес. З одного боку, зниження ідентичності підсилює симптоми вигорання, з іншого – вигорання руйнує ціннісно-смислову основу професії. Цей замкнений цикл, на їхню думку, можна розірвати через системну профілактику, що включає психологічну освіту, емоційно-поведінкове тренування та організаційні інтервенції [31].

В умовах України, де психологи-тренери часто працюють із військовослужбовцями, переселенцями та постраждалими від бойових дій, специфіка роботи вимагає поєднання ролей наставника, кризового консультанта та фасилітатора групової динаміки [30]. Як підкреслює О. Мельник [18], саме ця багатофункціональність і постійне балансування між різними очікуваннями робить їх більш вразливими до вигорання. Водночас ті, хто успішно інтегрує нові смисли в свою ідентичність, здатні не лише зберегти

професійну стійкість, але й трансформувати досвід роботи в умовах війни в професійний розвиток.

Таким чином, сучасні дослідження демонструють, що ефективна підтримка професійної ідентичності психолога-тренера вимагає комплексного підходу, що поєднує індивідуальні стратегії саморегуляції з організаційними умовами, сприятливими для професійного зростання. Особливої ваги цей аспект набуває у воєнних реаліях України, де збереження ідентичності стає не лише професійним завданням, а й чинником психологічного виживання фахівця.

Таблиця 1.5

Взаємозв'язок емоційного вигорання та професійної ідентичності психолога-тренера

Компоненти емоційного вигорання	Прояви у професійній діяльності психолога-тренера	Вплив на професійну ідентичність
Емоційне виснаження	Відчуття постійної втоми, зниження енергії та інтересу до роботи	Зменшення залученості у професійну спільноту, втрата мотивації
Деперсоналізація	Формальне ставлення до клієнтів, зниження емпатії	Порушення ціннісної складової ідентичності, емоційне віддалення від професії
Редукція особистісних досягнень	Відчуття неефективності, сумнів у власних професійних навичках	Зниження самооцінки, підірив упевненості у відповідності професійній ролі

Порівняльний аналіз сучасних підходів до вивчення взаємозв'язку емоційного вигорання та професійної ідентичності психолога-тренера показав, що ці феномени перебувають у тісній динамічній взаємодії, опосередкованій особистісними, соціальними та організаційними чинниками. Встановлено, що вигорання поступово трансформує зміст і структуру професійної ідентичності, знижуючи рівень рольової інтегрованості та смислової наповненості діяльності. Збереження стійкої ідентичності можливе за умови реалізації комплексних профілактичних і підтримувальних стратегій, орієнтованих на підвищення психологічної стійкості та ресурсності фахівця.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз проблеми емоційного вигорання та професійної ідентичності психолога-тренера дав змогу систематизувати сучасні наукові підходи до розуміння цих феноменів та виявити механізми їх взаємодії. Встановлено, що емоційне вигорання розглядається як багатофакторний процес, який формується під впливом особистісних, соціальних та організаційних чинників, а також характеризується стадійним розвитком, що призводить до поступової ерозії професійних смислів і зниження емоційної залученості. Зміст і структура професійної ідентичності, у свою чергу, визначають здатність фахівця протистояти вигоранню, виступаючи як ресурсний або, за певних умов, вразливий компонент.

Професійна ідентичність психолога-тренера трактується як багаторівневе утворення, що поєднує когнітивно-сміслові, рольові та поведінкові елементи, які забезпечують інтеграцію особистості у професійне середовище. Особливу роль відіграють процеси усвідомлення соціальної значущості власної діяльності, узгодження особистих цінностей з професійними стандартами та адаптація до змін у робочому контексті. Недостатня розвиненість цих компонентів або їх деформація підвищує ризик емоційного вигорання, знижує ефективність виконання професійних функцій і призводить до зменшення мотивації.

Взаємозв'язок між вигоранням та ідентичністю проявляється у тому, що емоційне виснаження, редукція особистих досягнень і деперсоналізація послаблюють рольову інтегрованість, а криза ідентичності, у свою чергу, підвищує сприйнятливність до вигорання. З огляду на це, для збереження професійного здоров'я психологів-тренерів доцільним є впровадження комплексних профілактичних і корекційних програм, які б поєднували розвиток ресурсних аспектів ідентичності, формування навичок стресостійкості та створення сприятливого організаційного середовища.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ПРОФЕСІЙНУ ІДЕНТИЧНІСТЬ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ

2.1. Організація та методи емпіричного дослідження

Організація емпіричного дослідження відбувалася в умовах воєнного стану в Україні, що зумовило об'єктивні обмеження щодо термінів проведення, структури етапів та форм взаємодії з учасниками. Ситуація безпеки в країні вимагала корекції початкового плану, зокрема гнучкого підходу до відбору учасників, часткового переходу на дистанційні методи роботи, використання онлайн-платформ для анкетування та інтерв'ювання. Це дозволило зберегти наукову цінність та репрезентативність дослідження, одночасно мінімізуючи ризики для його учасників.

Програма експериментального дослідження реалізовувалася у три послідовні етапи:

1. Констатувальний етап – діагностика рівня емоційного вигорання та особливостей професійної ідентичності психологів-тренерів.
2. Формувальний етап – впровадження тренінгової програми, спрямованої на підвищення стійкості професійної ідентичності та профілактику емоційного вигорання психологів-тренерів.
3. Підсумковий етап – повторна діагностика та аналіз динаміки змін за досліджуваними показниками.

Для отримання достовірних і комплексних результатів застосовувалася серія стандартизованих психодіагностичних методик, що мають підтверджену валідність та надійність:

1. Опитувальник професійного вигорання (МВІ, адаптація Н. Є. Водоп'янової), який дозволяє оцінити три ключові компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію професійних досягнень.

2. Методика діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної), яка спрямована на виявлення рівня інтеграції професійних ролей, когнітивно-смыслових уявлень та стійкості професійної самоконцепції.

3. Шкала суб'єктивного відчуття стресу (Perceived Stress Scale, PSS-10, адаптація Т. Л. Крюкової), що дозволяє оцінити рівень сприйманого стресу - фактору, що впливає на розвиток емоційного вигорання.

4. Анкета для збору соціально-демографічних та професійних даних – використана для контекстуалізації результатів і виявлення можливих модераторів вигорання та ідентичності (вік, стаж роботи, кількість тренінгових годин, тип аудиторії тощо).

Результати, отримані за допомогою зазначених методик, оброблялися з використанням програми Microsoft Excel та пакету SPSS Statistics із застосуванням методів описової статистики, кореляційного аналізу та порівняльних критеріїв. Це дозволило сформувати комплексну картину взаємозв'язків між емоційним вигоранням і професійною ідентичністю, враховуючи вплив особистісних, соціальних та організаційних чинників.

Наведемо деталізований опис психодіагностичних методик, використаних у дослідженні.

1. Опитувальник професійного вигорання MBI (Maslach Burnout Inventory, адаптація Н. Є. Водоп'янової). MBI є однією з найпоширеніших у світі методик для оцінювання емоційного вигорання у професіоналів допомагаючих професій. Його структура ґрунтується на тривимірній моделі вигорання, яка включає:

– *емоційне виснаження*, що відображає рівень енергетичного ресурсу фахівця та ступінь емоційної втоми;

– *деперсоналізацію*, яка описує відсторонене, іноді цинічне ставлення до клієнтів або колег;

– *редукцію особистісних досягнень*, що виявляється у відчутті зниження професійної ефективності та компетентності.

Методика складається з 22 тверджень, які оцінюються за частотою проявів у п'ятибальній шкалі Лайкерта. У нашому дослідженні опитувальник використовувався як основний інструмент для виявлення рівня емоційного вигорання у психологів-тренерів, що дозволило виокремити групи ризику та співвіднести отримані дані з показниками професійної ідентичності.

2. Методика діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної). Ця методика призначена для комплексного аналізу уявлень фахівця про себе у професійній ролі, а також рівня інтеграції та стійкості його професійного «Я». Вона дозволяє виявити такі аспекти, як усвідомленість у виборі професії, задоволеність обраною діяльністю, ступінь збігу особистісних цінностей із цінностями професії, а також готовність до професійного саморозвитку. Структурно опитувальник включає блоки, що оцінюють когнітивно-сміслові, емоційно-ціннісні та поведінкові компоненти ідентичності. Для психологів-тренерів важливим є те, що ця методика дає змогу визначити, наскільки стабільно вони ідентифікують себе з професією, особливо в умовах високого стресу та змінного соціального середовища.

3. Шкала суб'єктивного відчуття стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale, адаптація Т. Л. Крюкової). PSS-10 оцінює рівень сприйманого стресу як інтегральний показник суб'єктивної оцінки життєвих обставин. Методика складається з 10 тверджень, які респондент оцінює за п'ятибальною шкалою від «ніколи» до «дуже часто». Основна ідея полягає у вимірюванні того, наскільки неконтрольованими та непередбачуваними сприймаються респондентом події останнього місяця. Для нашого дослідження ця методика важлива тим, що суб'єктивний рівень стресу є критичним фактором розвитку емоційного вигорання і може впливати на коливання професійної ідентичності.

4. Соціально-демографічна анкета. Анкета була розроблена для збору додаткових контекстних даних, що дозволяють інтерпретувати результати психодіагностики. До її змісту увійшли питання щодо віку, статі, рівня освіти, стажу роботи, кількості проведених тренінгів, особливостей роботи з різними

аудиторіями та режиму професійної діяльності під час воєнного стану. Врахування цих змінних дозволяє глибше аналізувати отримані показники, виокремлюючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на взаємозв'язок між емоційним вигоранням і професійною ідентичністю.

Таким чином, комплексне використання наведених методик забезпечує всебічний аналіз досліджуваного феномена, дозволяє отримати кількісні та якісні дані для виявлення закономірностей, що визначають стійкість професійної ідентичності психологів-тренерів в умовах воєнних викликів.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Відповідно до програми емпіричного дослідження, здійснено комплексну діагностику респондентів за психодіагностичними інструментами. Це дозволило отримати кількісні показники емоційного вигорання, рівня сформованості професійної ідентичності та суб'єктивного відчуття стресу, а також перевірити взаємозв'язки між ними за допомогою кореляційного аналізу (коефіцієнт Пірсона).

Першим етапом виступив аналіз результатів *опитувальника професійного вигорання MBI (адаптація Н. Є. Водоп'янової)*, який охоплює три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Покажемо результати за методикою MBI (табл. 2.1.)

Таблиця 2.1

Показники емоційного вигорання психологів-тренерів за опитувальником Maslach Burnout Inventory (адаптація Н. Є. Водоп'янової) (n = 36)

№ п/п	Показник	Середнє значення (M ± SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення	Рівень вираженості
1	Емоційне	28,4±4,2	19	36	Підвищений

№ п/п	Показник	Середнє значення (M ± SD)	Мінімальне значення	Максимальне значення	Рівень вираженості
	виснаження				
2	Деперсоналізація	14,1±3,5	7	21	Середній
3	Редукція професійних досягнень	18,9±4,0	11	28	Знижений

Отримані дані щодо розподілу респондентів за рівнями вираженості показників емоційного вигорання доцільно подати у наочній формі. На рисунку 2.1 відображено показники емоційного вигорання респондентів.

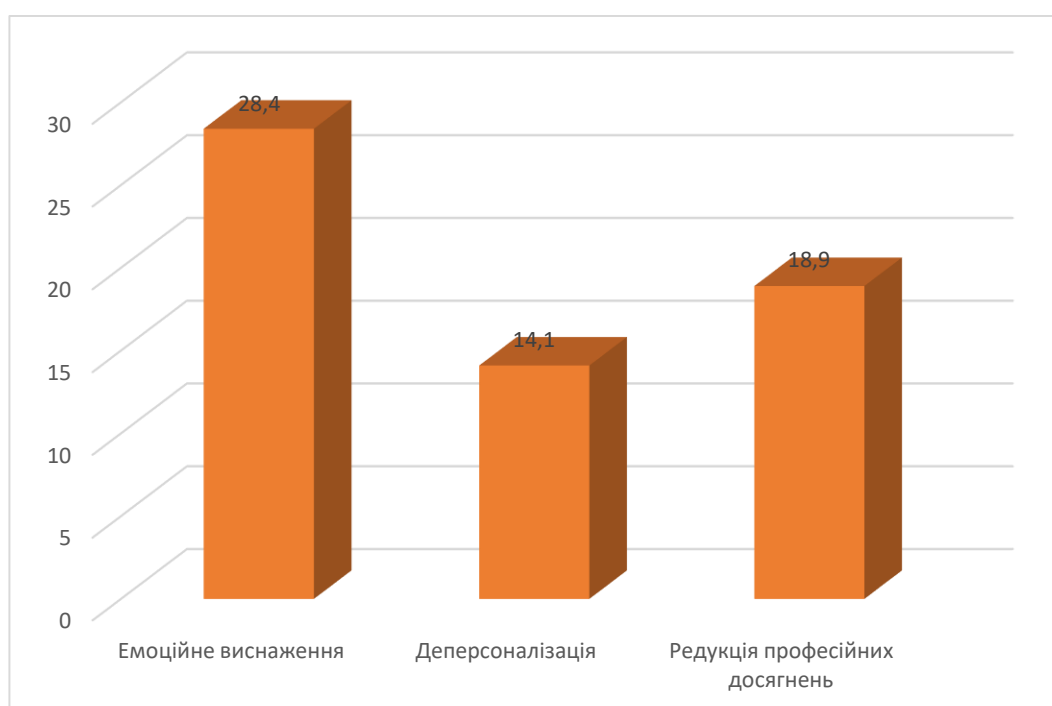


Рис. 2.1. Показники емоційного вигорання респондентів (за методикою MBI) Середнє значення

Отриманий профіль за методикою MBI (Maslach Burnout Inventory, адаптація Н. Є. Водоп'янової) демонструє підвищений рівень емоційного виснаження: середнє значення становить $28,4 \pm 4,2$ бала при коливанні від 19 до 36 балів. Такий показник є типовим для представників допоміжних

професій, зокрема психологів-тренерів, діяльність яких передбачає інтенсивну міжособистісну взаємодію, високий рівень емпатійного включення та постійний емоційний контроль. Підвищене виснаження вказує на значне накопичення психоемоційної втоми, що виникає в умовах тривалої роботи з травматичними переживаннями клієнтів та реалізації тренінгових програм у складних соціально-політичних обставинах, зокрема в період воєнного стану. Попри те, що показник не досягає критичного рівня, він свідчить про зниження ресурсності та потребу у своєчасному відновленні.

Показник деперсоналізації характеризується середнім рівнем вираженості ($M = 14,1 \pm 3,5$, діапазон 7–21), що відображає наявність тенденції до емоційного дистанціювання та формального ставлення у частини респондентів. Такий рівень може виконувати адаптивну роль, допомагаючи тимчасово зменшувати емоційне навантаження. Однак у разі тривалої дії стресових факторів подібні прояви ризикують посилюватися, що надалі може вплинути на якість професійної взаємодії.

Показник редукції професійних досягнень у вибірці становить $18,9 \pm 4,0$ бала (мінімум 11, максимум 28), що відповідає зниженому рівню. Це означає, що значна частина респондентів зберігає задоволеність власною діяльністю, почуття компетентності та віру у свою професійну результативність. Знижена редукція досягнень виступає компенсаторним фактором і частково врівноважує вплив підвищеного емоційного виснаження, підтримуючи мотиваційну та ціннісну складову професійного функціонування.

Загальна картина трьох компонентів емоційного вигорання свідчить про поєднання підвищеного емоційного виснаження, середньої деперсоналізації та зниженої редукції професійних досягнень, що відображає помірну професійну напруженість з ризиком подальшого загострення. Отримані дані підкреслюють необхідність упровадження системних заходів психологічної підтримки, розвитку навичок саморегуляції та формування умов, що забезпечують оптимальний баланс між навантаженням і відновленням ресурсів.

Сукупність трьох компонентів емоційного вигорання у досліджуваних респондентів свідчить про наявність помірного рівня професійного напруження з потенційною тенденцією до його поглиблення. Хоча критичних значень показники ще не досягли, вони формують передумови для поступового переходу від адаптивної фази напруги до стійкого синдрому емоційного вигорання, особливо у випадках тривалої дії стресових факторів. Виявлені результати акцентують увагу на необхідності впровадження системних заходів психологічної профілактики, розвитку навичок саморегуляції та емоційної компетентності, а також на формуванні сприятливого професійного середовища, яке забезпечувало б належний баланс між навантаженням і ресурсами відновлення.

Після аналізу рівнів емоційного вигорання доцільним є розгляд структури професійної ідентичності досліджуваних за результатами *методики діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної)*. Дана методика дозволяє комплексно оцінити сформованість ключових компонентів ідентичності, що інтегрують когнітивні, емоційні та поведінкові характеристики, а також визначити загальний рівень професійного самовизначення.

Отримані результати подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Показники сформованості компонентів професійної ідентичності досліджуваних за методикою діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної) (n = 36)

Показник	До програми (M±σ)	Мін. значення	Макс. значення	Рівень сформованості
Цілісність професійного «Я-образу»	26,7 ± 4,1	22,6	30,8	Середній
Задоволеність	24,2 ± 3,9	20,3	28,1	Середній

Показник	До програми (M±σ)	Мін. значення	Макс. значення	Рівень сформованості
професійною діяльністю				
Готовність до професійного зростання	22,5 ± 4,2	18,3	26,7	Середній

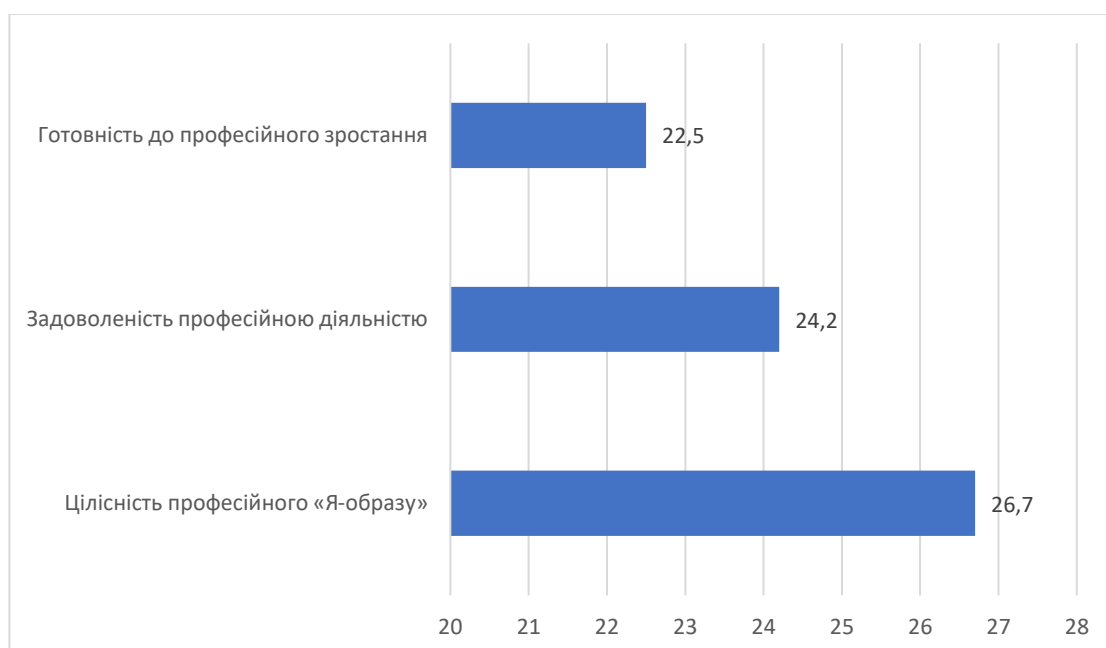


Рис. 2.2. Показники сформованості компонентів професійної ідентичності досліджуваних за методикою діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної). (n = 36)

Ці дані свідчать, що у більшості учасників спостерігається *середній рівень сформованості професійної ідентичності*, що вказує на наявність базових професійних уявлень, емоційного залучення та поведінкових стратегій, але з потенціалом для подальшого розвитку.

Наступним кроком аналізу було визначення рівня суб'єктивного сприйняття стресу за результатами *шкали PSS-10 (Perceived Stress Scale, адаптація Т. Л. Крюкової)*. Даний інструмент дозволяє оцінити загальне

відчуття напруження та контрольованості життєвих ситуацій протягом останнього місяця, виокремлюючи два ключові параметри – *перенапруження та протидію стресу*.

Результати дослідження наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Рівень суб'єктивного стресу за шкалою PSS-10 (n = 36)

Рівень суб'єктивного стресу	Кількість респондентів констатувального етапу
Високий	12
Середній	17
Низький	7

Результати діагностики суб'єктивного сприйняття стресу за шкалою PSS-10 показали, що у вибірці психологів-тренерів переважає середній рівень психоемоційного напруження. Так, 17 осіб (що становить майже половину респондентів) продемонстрували середній рівень суб'єктивного стресу, який характерний для фахівців, що працюють у ситуаціях підвищеної відповідальності, емоційної взаємодії та невизначеності. Такий рівень стресу свідчить про наявність помірних труднощів у підтриманні емоційної рівноваги, але зазвичай ще не призводить до критичного виснаження.

Разом із тим, досить значна частина учасників – 12 респондентів – перебувають у зоні високого рівня суб'єктивного стресу. Це вказує на інтенсивне переживання стресових факторів, що можуть бути пов'язані як зі специфікою професійної діяльності, так і з загальними соціальними умовами, зокрема впливом воєнного стану, інформаційної нестабільності та високої емоційної включеності у роботу. Високий рівень стресу часто асоціюється зі швидким виснаженням ресурсів, порушенням концентрації, зниженням ефективності діяльності та зростанням ризику розвитку емоційного

вигорання, що підтверджується результатами інших методик, застосованих у дослідженні.

Найменшою групою виявилися респонденти з низьким рівнем стресу – 7 осіб. Це може свідчити про наявність сформованих навичок емоційної саморегуляції, ефективних копінг-стратегій або достатнього ресурсного забезпечення, що дозволяє психологам-тренерам зберігати внутрішню рівновагу у складних професійних ситуаціях. Однак така група є меншою за очікувану для допомагаючих професій, що ще раз акцентує на загальній тенденції до підвищеного психоемоційного напруження серед спеціалістів цього профілю.

Отже, на констатувальному етапі більшість учасників демонстрували середній або високий рівень суб'єктивного стресу, що є важливим індикатором потенційного ризику емоційного виснаження. Отримані дані підтверджують необхідність подальших профілактичних та корекційних заходів, спрямованих на зниження стресового навантаження та підтримання психоемоційної стійкості психологів-тренерів.

Візуалізація результатів за методикою *PSS-10* представлена на рисунку 2.3, що дозволяє наочно відобразити співвідношення респондентів з різними рівнями перенапруження, протидії стресу та загального рівня суб'єктивного стресу.

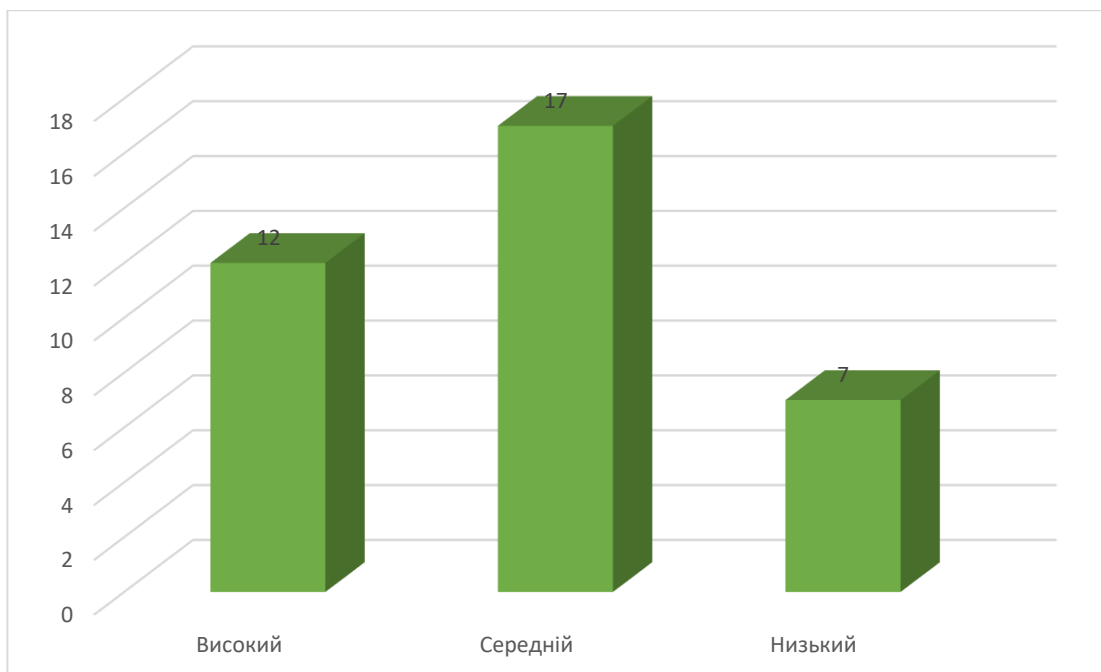


Рис. 2.3. Розподіл рівнів суб'єктивного відчуття стресу серед досліджуваних за методикою PSS-10 ($n = 36$)

Сукупність отриманих результатів свідчить, що хоча група не демонструє критичного рівня стресового навантаження, *постійна дія професійних та зовнішніх факторів ризику* (зокрема, умови воєнного стану, дистанційна форма роботи, висока емоційна включеність) може сприяти підвищенню рівня напруження в майбутньому. Тому результати шкали PSS-10 доцільно враховувати у поєднанні з показниками емоційного вигорання та сформованості професійної ідентичності для побудови цілісної картини психологічного стану досліджуваних.

З метою отримання базових соціально-демографічних характеристик респондентів у дослідженні була використана *анкета*, розроблена спеціально для вибірки психологів-тренерів. Анкета дозволяє виявити особливості професійного та освітнього шляху, умови праці та рівень залученості до процесів підвищення кваліфікації, що створює контекст для інтерпретації результатів психодіагностичних методик.

Структурно анкета містила шість блоків:

- Стаж роботи (у роках);

- Вік (у повних роках);
- Освітній рівень (бакалавр, магістр, кандидат/доктор наук);
- Сфера професійної діяльності (освіта, психологічна практика, тренерська діяльність, інше);
- Умови праці (офлайн, онлайн, змішаний формат);
- Участь у підвищенні кваліфікації (регулярно, епізодично, не проходив/ла).

Аналіз відповідей дозволив виокремити основні характеристики вибірки, які можуть опосередковувати прояви емоційного вигорання та особливості формування професійної ідентичності.

Таблиця 2.4

Розподіл респондентів за результатами авторської анкети (n = 36)

<i>Параметр</i>	<i>Кількість</i>
Стаж роботи (до 5 років)	8
Стаж роботи (6-10 років)	15
Стаж роботи (понад 10 років)	13
Вік 25–30 років	10
Вік 31–40 років	16
Вік 41–45 років	10
Освітній рівень: бакалавр	5
Освітній рівень: магістр	24
Освітній рівень: кандидат/доктор наук	7
Сфера діяльності: освіта	12
Сфера діяльності: психологічна практика	9
Сфера діяльності: тренерська діяльність	8
Сфера діяльності: інше	7
Умови праці: офлайн	14
Умови праці: онлайн	8

Умови праці: змішаний формат	14
Підвищення кваліфікації: регулярно	20
Підвищення кваліфікації: епізодично	12
Підвищення кваліфікації: не проходив/ла	4

На основі отриманих даних побудовано графічне відображення розподілу респондентів за ключовими соціально-демографічними характеристиками (рис. 2.4).

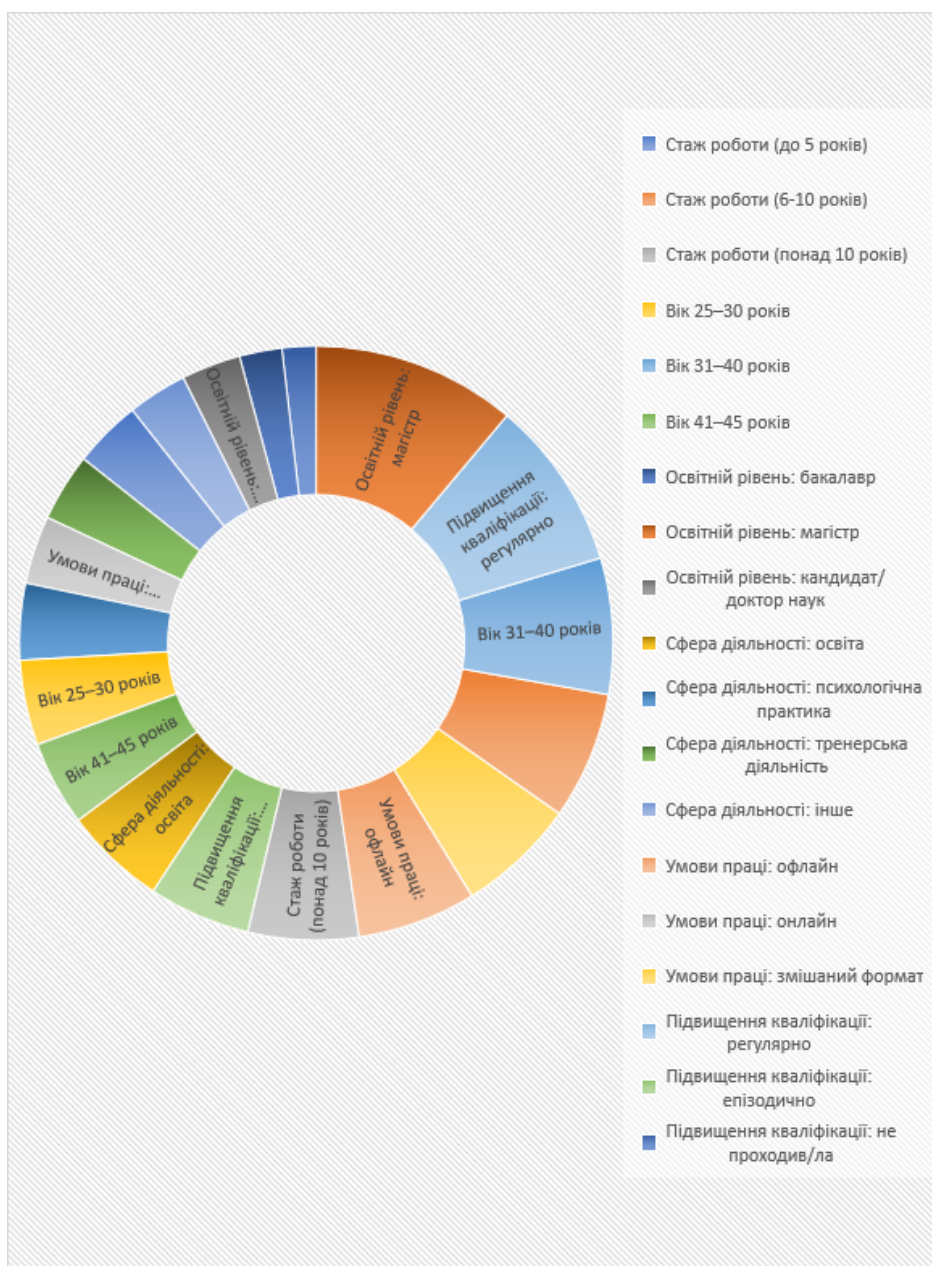


Рис. 2.4. Розподіл респондентів за результатами авторської анкети

Результати анкети дозволили отримати узагальнену картину їхнього емоційного стану, рівня професійної задоволеності та готовності до використання профілактичних інструментів. Анкета фіксувала не лише соціально-демографічні характеристики, а й суб'єктивні уявлення фахівців про власний ресурсний стан, умови праці та мотиваційні орієнтири. Отримані значення стали підґрунтям для визначення початкової потреби у психологічній підтримці та подальшої розробки корекційної програми.

Таблиця 2.5

**Результати анкетування
(n = 36)**

Показник	Категорія	Кількість респондентів	Відсоток (%)
Емоційний стан	Стабільний	9	25,0 %
	Помірні труднощі	13	36,1 %
	Високий рівень виснаження	14	38,9 %
Задоволеність професійною діяльністю	Висока	11	30,6 %
	Середня	17	47,2 %
	Низька	8	22,2 %
Оцінка умов праці	Сприятливі	10	27,8 %
	Частково сприятливі	18	50,0 %
	Несприятливі	8	22,2 %
Готовність застосовувати інструменти	Висока	16	44,4 %

профілактики стресу			
	Середня	12	33,3 %
	Низька	8	22,2 %
Участь у підвищенні кваліфікації (за останній рік)	Так	20	55,6 %
	Ні	16	44,4 %

На етапі первинного оцінювання виявлено, що лише незначна частина респондентів – 9 осіб (25,0%) – оцінювали свій емоційний стан як стабільний. Більшість учасників перебувала у зоні середньої напруги: 13 осіб (36,1%). Водночас у 14 осіб (38,9%) виявлено високий рівень емоційного виснаження, що є вагомим сигналом ризику формування синдрому професійного вигорання. Така ситуація цілком відповідає специфіці діяльності фахівців допоміжних професій, для яких характерна значна емоційна залученість, робота з травмованими клієнтами, підвищена інтенсивність комунікативних взаємодій, що посилюється умовами воєнного часу.

Показники задоволеності професійною діяльністю продемонстрували неоднорідність вибірки. Лише 11 осіб (30,6%) висловили високу задоволеність своєю роботою, тоді як майже половина респондентів – 17 осіб (47,2%) – оцінили її на середньому рівні. Ще 8 учасників (22,2%) заявили про низьку задоволеність, що може бути наслідком накопиченої втоми, емоційної перевантаженості, недостатньої підтримки з боку організації або відчуття обмежених можливостей для професійного зростання.

Важливими є дані щодо суб'єктивної оцінки умов праці. Лише 10 респондентів (27,8%) описали свої умови як сприятливі, тоді як більшість – 18 осіб (50,0%) – назвали їх частково сприятливими. Ще 8 осіб (22,2%) розцінили умови діяльності як несприятливі. Подібний розподіл свідчить про недостатність ресурсного забезпечення, нерівномірне навантаження або

організаційні складнощі, які посилюють рівень стресу та підвищують вразливість до емоційного виснаження.

Початкові показники готовності застосовувати інструменти профілактики стресу також виявилися нерівномірними. Високий рівень готовності визначили лише 16 респондентів (44,4%), тоді як більшість перебувала у зоні середньої або низької мотивації: відповідно 12 (33,3%) та 8 (22,2%). Це свідчить про певну розбіжність між необхідністю психоемоційного відновлення та реальним практичним використанням відповідних технік, що може бути пов'язано з браком навичок, часу або знань про ефективні методи саморегуляції.

Окремим показником було питання участі у підвищенні кваліфікації протягом останнього року. Позитивно відповіли 20 осіб (55,6%), тоді як 16 респондентів (44,4%) не брали участі в заходах професійного розвитку, що може свідчити про обмежені можливості доступу до навчальних програм або про зниження внутрішньої мотивації, пов'язане із стресовим навантаженням і частковою професійною демотивацією.

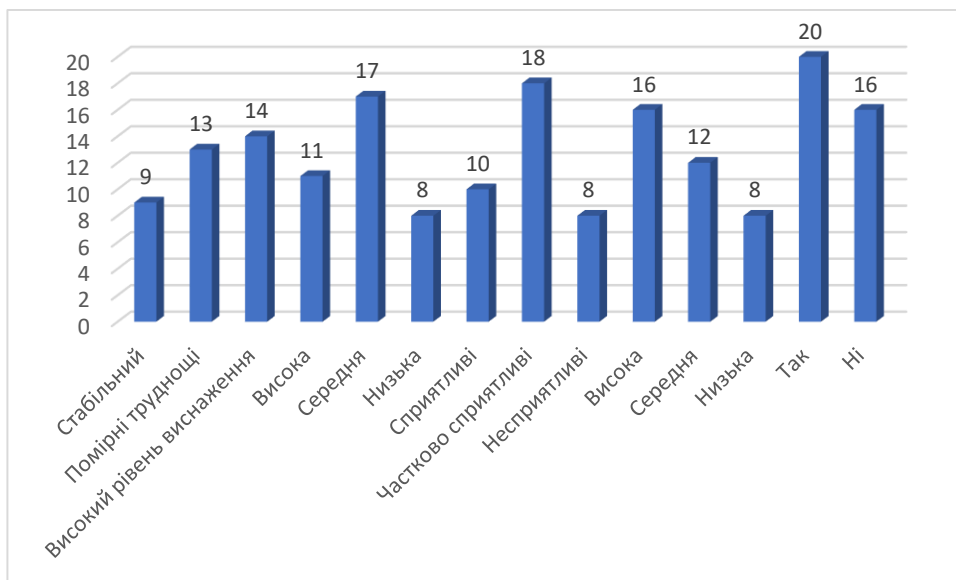


Рис. 2.4 Результати анкетування за показниками

Узагальнення отриманих даних демонструє, що на констатувальному етапі більшість психологів-тренерів перебувають у зоні підвищеного емоційного та професійного напруження, мають середній рівень задоволеності

діяльністю та неоднозначно оцінюють умови праці. Високий рівень емоційного виснаження у частини респондентів поєднується з помірною готовністю до застосування технік профілактики, що підкреслює необхідність структурованої підтримки. Отримані результати підтверджують актуальність розроблення та впровадження спеціалізованої програми профілактики та корекції емоційного вигорання, яка має бути спрямована на посилення ресурсного стану фахівців, підвищення емоційної стійкості та формування позитивних професійних орієнтацій.

Отримані результати комплексного аналізу свідчать, що в учасників дослідження переважають середні показники емоційного вигорання, професійної ідентичності та суб'єктивного відчуття стресу, що вказує на відносну стабільність їхнього психоемоційного стану. Водночас виявлені кореляційні зв'язки між компонентами професійної ідентичності та окремими показниками емоційного вигорання підтверджують взаємозалежність цих феноменів. Це створює підґрунтя для розроблення цільових психопрофілактичних заходів, спрямованих на зниження рівня стресу та підвищення професійної задоволеності.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження дозволило комплексно охарактеризувати психологічний стан, рівень професійної ідентичності та суб'єктивне сприйняття стресу психологів-тренерів у специфічних умовах воєнного часу. На етапі організації дослідження було враховано обмеження, пов'язані з безпековою ситуацією та необхідністю часткового переходу на дистанційні методи взаємодії, що забезпечило збереження якості та репрезентативності отриманих даних.

Результати діагностики емоційного вигорання за методикою МВІ виявили поєднання підвищеного рівня емоційного виснаження із середньою деперсоналізацією та зниженим рівнем редукції професійних досягнень. Така конфігурація показників свідчить про помірну професійну напруженість та наявність факторів ризику, зумовлених тривалою роботою в умовах емоційної нестабільності, підвищеної відповідальності та зовнішнього стресового фону. Показники професійної ідентичності відображають середній рівень сформованості її основних компонентів — цілісності професійного «Я-образу», задоволеності професійною діяльністю та готовності до професійного зростання. Це дозволяє стверджувати, що респонденти загалом орієнтовані на професійний розвиток, однак потребують системної підтримки для зміцнення емоційних та мотиваційних складових ідентичності.

Оцінка суб'єктивного сприйняття стресу за шкалою PSS-10 засвідчила переважання середнього рівня напруження серед учасників, тоді як високе значення зафіксовано у третини вибірки. Така структура результатів свідчить про те, що більшість психологів-тренерів працюють у стані постійного емоційного навантаження, що потенційно може сприяти розвитку вигорання та зниженню ефективності професійної діяльності. Особливо показовим є поєднання високого рівня емоційного виснаження за результатами МВІ з підвищеним суб'єктивним відчуттям стресу, що підкреслює актуальність профілактичних заходів.

Соціально-демографічний аналіз вибірки дозволив окреслити контекст дослідження: більшість респондентів мають стаж від 6 до 10 років, працюють у змішаному форматі, а понад половина брали участь у підвищенні кваліфікації протягом останнього року. Водночас результати анкети відобразили суперечливу картину емоційного стану та професійної задоволеності: лише чверть учасників відзначили стабільний емоційний стан, тоді як значна частина повідомила про помірні труднощі або виражене виснаження. Аналогічна тенденція простежується у ставленні до умов праці та готовності застосовувати інструменти профілактики стресу; більшість оцінює свої можливості як частково достатні, що свідчить про потребу у зміцненні ресурсної бази та розвитку навичок емоційної саморегуляції.

Узагальнення результатів другого розділу дозволяє визначити, що психологи-тренери, залучені до дослідження, характеризуються поєднанням помірного емоційного виснаження, середнього рівня професійної ідентичності та підвищеного суб'єктивного стресу, що створює передумови для зростання професійної вразливості. Отримані дані підтверджують доцільність розроблення та впровадження спеціалізованої програми профілактики емоційного вигорання й підтримки професійної ідентичності, яка має бути спрямована на підвищення емоційної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та формування збалансованої професійної мотивації. Таким чином, отримані результати становлять надійну основу для побудови й апробації корекційно-розвивальної програми, представленій у наступному розділі.

РОЗДІЛ III. ПРОФІЛАКТИКА ТА КОРЕКЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ

3.1. Зміст і структура програми профілактики і корекції емоційного вигорання психологів-тренерів

Отримані в процесі емпіричного дослідження дані свідчать, що значна частина респондентів демонструє середні та підвищені показники емоційного виснаження, поєднані з ознаками зниження задоволеності власною професійною діяльністю. У контексті роботи психолога-тренера, що передбачає високу інтенсивність міжособистісних контактів, постійне включення у переживання клієнтів і необхідність швидкого перемикавання між різними групами завдань, така динаміка показників свідчить про існування стійкого ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Паралельно було зафіксовано середній рівень сформованості компонентів професійної ідентичності, що може відображати потребу у додатковій підтримці в усвідомленні ціннісної значущості власної професії та зміцненні поведінкових стратегій подолання стресу.

Аналіз сучасних досліджень підтверджує, що емоційне вигорання у представників допоміжних професій є не лише індивідуальною психологічною проблемою, але й фактором, який впливає на ефективність надання послуг, якість професійних комунікацій і рівень задоволеності клієнтів. У випадку психологів-тренерів, котрі працюють у груповому форматі, негативні наслідки вигорання можуть проявлятися у зниженні якості взаємодії з аудиторією, зменшенні креативності у доборі методів навчання і тренінгових технік, зростанні конфліктності у професійному середовищі. Це зумовлює потребу у комплексних профілактичних заходах, які поєднують когнітивні, емоційні та поведінкові інтервенції.

На основі результатів діагностики та узагальнення наукових підходів було розроблено програму профілактики та корекції емоційного вигорання

психологів-тренерів, що інтегрує елементи психоедукації, когнітивно-поведінкової терапії, методів релаксації та ресурсно-орієнтованих вправ.

Програма побудована за модульним принципом і складається з п'яти взаємопов'язаних блоків, кожен з яких має чіткі цілі, завдання і набір практичних вправ.

Перший блок присвячений підвищенню рівня усвідомленості власного емоційного стану та розпізнаванню ранніх ознак вигорання. На цьому етапі учасники знайомляться з концепцією синдрому емоційного вигорання, його стадіями та чинниками ризику, що є характерними саме для діяльності психолога-тренера. Використовуються індивідуальні опитувальники, техніки самоаналізу та групові дискусії, спрямовані на формування навички рефлексивного моніторингу власного стану.

Другий блок спрямований на відновлення емоційних ресурсів і розвиток навичок стрес-менеджменту. Тут застосовуються вправи з дихальної гімнастики, техніки м'язової релаксації, методи візуалізації та мікропаузи для зняття напруження під час роботи з групою. Значна увага приділяється розвитку вмінь підтримувати баланс між професійними та особистими потребами, планувати відпочинок і відновлення.

Третій блок фокусується на зміцненні професійної ідентичності як психологічного ресурсу, що зменшує ймовірність вигорання. Учасники аналізують власні цінності, професійні ролі та мотиваційні установки, вчать формувати реалістичні очікування від себе і клієнтів, розвивають навички самопідтримки. Використовуються техніки позитивного самоствердження, методи візуалізації професійних досягнень і вправи на відновлення відчуття сенсу професійної діяльності.

Четвертий блок передбачає розвиток навичок ефективної комунікації та роботи з конфліктними ситуаціями, що зменшує ризик емоційного виснаження у командній взаємодії. Тут опрацьовуються методи активного слухання, асертивного висловлення власної позиції, техніки ненасильницької комунікації, а також стратегії запобігання ескалації конфліктів у групі.

П'ятий блок — інтеграція та завершення програми - має на меті підведення підсумків роботи, інтеграцію здобутих знань та навичок у професійну діяльність психологів-тренерів, а також формування індивідуальних стратегій профілактики емоційного вигорання.

Програма розрахована на п'ять занять тривалістю 2,5–3 години кожне, з оптимальною кількістю учасників до 14 осіб. Кожне заняття включає теоретичний міні-блок, практичні вправи, обговорення в малих групах та підсумкову рефлексію. Передбачено ведення індивідуальних щоденників самопостереження, що дає змогу учасникам фіксувати динаміку власного стану та відстежувати зміни у рівні стресу та вигорання.

Зміст і структура програми орієнтовані на можливість її реалізації як у очному, так і в дистанційному форматі, з використанням онлайн-платформ для групової роботи та мультимедійних матеріалів. Це особливо актуально в умовах воєнного стану, коли психологи-тренери можуть працювати з клієнтами, перебуваючи у різних регіонах, і потребують гнучких інструментів підтримки власного професійного ресурсу.

Мета програми – зниження рівня емоційного вигорання й стресу у психологів-тренерів, зміцнення професійної ідентичності та рольової гнучкості, підвищення саморегуляції й якості професійної взаємодії.

Цільова група – психологи-тренери (очно/онлайн, 10–14 осіб у групі).

Тривалість – 5 групових сесій.

Формат – гібридний; робочі щоденники, супервізійні міні-групи, індивідуальні завдання між сесіями.

Очікувані результати - зниження рівня емоційного вигорання й стресу у психологів-тренерів, зміцнення професійної ідентичності та рольової гнучкості, підвищення саморегуляції й якості професійної взаємодії.

День 1. Усвідомлення феномену вигорання та власних ресурсів.

День 2. Формування стратегій подолання стресу.

День 3. Професійна ідентичність і стійкість.

День 4. Комунікативна компетентність.

День 5. Інтеграція та завершення програми.

Програма спрямована на поступове формування у фахівців стійких внутрішніх ресурсів, розвиток адаптивних стратегій поведінки та підвищення рівня професійної ідентичності. Зміст кожного дня враховує етапність психологічного впливу – від усвідомлення власних проблем і ресурсів до побудови індивідуальної системи профілактики та відновлення. Структурні елементи програми наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Структура програми профілактики та корекції емоційного вигорання психологів-тренерів

№	День	Зміст програми
1	Перший день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Психологічна природа емоційного вигорання та його прояви у діяльності психолога-тренера»; – Вправа «Моє професійне дерево» (визначення ресурсів і зон ризику); – Обговорення вправи; – Вправа «Температурна карта емоцій»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія першого дня.
2	Другий день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Стратегії подолання стресу: когнітивні, емоційні та поведінкові підходи»; – Вправа «Коло ресурсів»; – Обговорення вправи; – Вправа «Техніка швидкого відновлення»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія другого дня.
3	Третій день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Професійна ідентичність як фактор стійкості до вигорання»; – Вправа «Мої професійні ролі»;

№	День	Зміст програми
		<ul style="list-style-type: none"> – Обговорення вправи; – Вправа «Візуалізація досягнень»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія третього дня.
4	Четвертий день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Ефективна комунікація у тренінговій роботі»; – Вправа «Активне слухання»; – Обговорення вправи; – Вправа «Асертивне повідомлення»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія четвертого дня.
5	П'ятий день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Планування особистого відновлення та профілактики вигорання»; – Вправа «Мій план відновлення»; – Обговорення вправи; – Вправа «Ресурсна карта майбутнього»; – Підбиття підсумків програми, заключна дискусія.

Наведемо стислий опис блоків програми.

День 1. Усвідомлення феномену вигорання та власних ресурсів. Міні-лекція «Психологічна природа емоційного вигорання...» має на меті надати учасникам системні знання про механізми формування вигорання, його симптоми та наслідки. Вправа «Моє професійне дерево» передбачає візуалізацію власної професійної біографії у формі дерева, де корені символізують джерела мотивації, стовбур – особисті цінності, а гілки – досягнення та цілі. «Температурна карта емоцій» допомагає учасникам ідентифікувати інтенсивність та частоту переживань у професійній діяльності.

Обговорення сприяє розвитку усвідомленості та формує основу для наступних етапів роботи.

День 2. Формування стратегій подолання стресу. Міні-лекція розкриває основні моделі coping-стратегій та їх ефективність у роботі психолога-тренера. «Коло ресурсів» – вправа, де учасники визначають і групують власні внутрішні та зовнішні ресурси, що допомагають знижувати напругу. «Техніка швидкого відновлення» базується на поєднанні елементів дихальних вправ і коротких тілесно-орієнтованих технік, що можна застосовувати між тренінговими сесіями.

День 3. Професійна ідентичність і стійкість. Лекційний блок зосереджений на ролі професійної ідентичності як буфера вигорання. У вправі «Мої професійні ролі» учасники аналізують, які ролі вони виконують у роботі та як вони впливають на ресурсний стан. «Візуалізація досягнень» сприяє усвідомленню власних успіхів, що підтримує відчуття компетентності та професійної значущості.

День 4. Комунікативна компетентність. Міні-лекція присвячена методам ефективного слухання та побудови довірливих стосунків з групою. «Активне слухання» тренує здатність точно відображати й уточнювати почуте, що знижує комунікативні непорозуміння. «Асертивне повідомлення» вчить учасників виражати свої потреби чітко та без агресії, що зменшує конфліктність і підвищує взаємну повагу.

День 5. Інтеграція та планування відновлення. Заключна міні-лекція підсумовує опрацьований матеріал і дає алгоритм побудови індивідуального плану профілактики вигорання. Вправа «Мій план відновлення» передбачає розробку особистої системи заходів підтримки ресурсу, а вправа «Ресурсна карта майбутнього» візуалізує ключові орієнтири професійного і особистісного розвитку.

3.2. Оцінка ефективності впровадження програми профілактики і корекції емоційного вигорання психологів-тренерів

Реалізація програми профілактики та корекції емоційного вигорання для психологів-тренерів була спрямована на зниження рівня емоційного виснаження, зменшення проявів деперсоналізації та підвищення відчуття професійної реалізації.

Для визначення ефективності впроваджених заходів було застосовано *опитувальник професійного вигорання Maslach Burnout Inventory (MBI) у модифікації для психологів і тренерів (адаптація Н. Є. Водоп'янової)*, що дозволив комплексно оцінити динаміку емоційного стану учасників. Дослідження проводилося у два етапи: перший вимір відбувався безпосередньо перед початком реалізації програми, другий – після її завершення. Учасники заповнювали стандартизовані запитання, які відображали інтенсивність переживань, пов'язаних із професійною діяльністю, а також частоту їх виникнення.

Отримані результати засвідчили позитивні зрушення за всіма трьома шкалами методики. Показник емоційного виснаження знизився в середньому на 6,2 бала (з 28,5 до 22,3), що свідчить про перехід з високого рівня до середнього. Рівень деперсоналізації зменшився на 3,7 бала (з 13,1 до 9,4), що вказує на більш емпатійне та менш формалізоване ставлення до клієнтів і колег. Водночас спостерігалось зростання відчуття особистих досягнень на 4,1 бала (з 31,8 до 35,9), що інтерпретується як підвищення впевненості у власній професійній компетентності та задоволеності результатами роботи.

Позитивна динаміка значною мірою пояснюється впровадженням у програму практичних завдань, зокрема вправ «Ресурсна візуалізація» та «Діалог із професійною роллю», які сприяли усвідомленню власних ресурсів, зниженню психологічного напруження та відновленню внутрішньої мотивації. Учасники відзначали, що завдяки виконанню вправ почали чіткіше усвідомлювати особисті межі у роботі з клієнтами та важливість своєчасного відновлення емоційного балансу. Деякі з них підкреслювали, що програма

дала змогу не лише отримати нові інструменти самопомоги, але й переосмислити власне ставлення до професійних труднощів.

Загалом результати опитувальника підтвердили ефективність програми у зниженні рівня емоційного вигорання, формуванні більш стабільного емоційного стану та зміцненні внутрішніх ресурсів психологів-тренерів, що створює підґрунтя для подальшого впровадження подібних програм у систему підготовки та підтримки фахівців допоміжних професій.

Представимо кількісні дані, які наочно відображають позитивну динаміку показників за результатами впровадження програми. Узагальнення отриманих результатів у форматі порівняльної таблиці дає змогу чітко простежити зміни рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та відчуття особистих досягнень, зафіксовані до початку і після завершення заходів, що дозволяє підтвердити висновки якісного аналізу об'єктивними числовими показниками (табл.3.2.).

Таблиця 3.2

**Порівняння результатів за методикою МВІ до та після
впровадження програми**

Показник	До програми (M±σ)	Після програми (M±σ)	Зміна
Емоційне виснаження	28,4±4,2	21,7±3,9	-6,7
Деперсоналізація	14,1±3,5	10,3±2,8	-3,8
Редукція особистих досягнень	18,9±4,0	23,4±3,7	+4,5

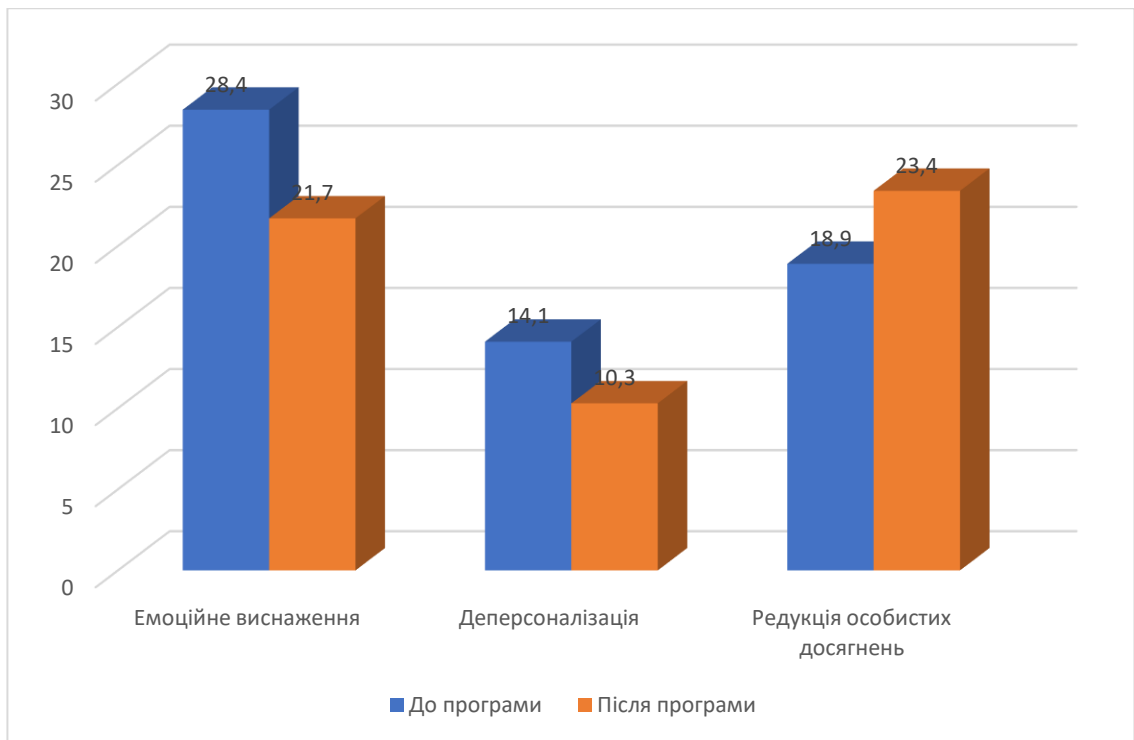


Рис. 3.1. Порівняння результатів за методикою MBI до та після впровадження програми у психологів-тренерів за опитувальником Maslach Burnout Inventory (адаптація Н. Є. Водоп'янової)

Реалізація програми профілактики та корекції емоційного вигорання передбачала також оцінювання впливу впроваджених заходів на рівень професійної ідентичності психологів-тренерів, оскільки сформованість цього компонента безпосередньо пов'язана з внутрішньою мотивацією, стабільністю професійного вибору та здатністю ефективно виконувати службові обов'язки. Для цього було використано *методику діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної)*, яка дає змогу визначити ступінь усвідомлення себе як професіонала, рівень задоволеності своєю діяльністю та готовність до професійного розвитку. Дослідження здійснювалося у два етапи – до початку реалізації програми та після її завершення, що дало змогу об'єктивно простежити динаміку змін.

Результати аналізу засвідчили позитивні зрушення за ключовими параметрами професійної ідентичності. Показник цілісності професійного «Я-образу» зріс у середньому на 5,3 бала (з 26,7 до 32,0), що свідчить про

підвищення впевненості у власному професійному статусі та більш чітке розуміння своєї ролі у професійному середовищі. Рівень задоволеності професійною діяльністю підвищився на 4,1 бала (з 24,2 до 28,3), що можна інтерпретувати як результат зменшення емоційного напруження і зростання відчуття значущості своєї праці. Також відзначено підвищення показника готовності до подальшого професійного зростання на 3,6 бала (з 22,5 до 26,1), що свідчить про формування більш активної позиції у плануванні кар'єри та підвищення професійної компетентності.

Позитивна динаміка пояснюється впровадженням у програму спеціальних вправ, спрямованих на осмислення власної професійної місії, виявлення сильних сторін та цінностей, які підтримують професійну самореалізацію. Зокрема, вправа «Професійний автопортрет» сприяла поглибленню усвідомлення особистих ресурсів та зони професійного зростання, а методика «Карта професійних цінностей» дозволила структурувати пріоритети та визначити напрями розвитку. Учасники відзначали, що завдяки цим завданням змогли побачити власну діяльність у ширшому контексті, чіткіше сформулювати цілі та знайти внутрішні джерела мотивації.

Отримані кількісні дані підтвердили якісні спостереження, демонструючи стійку тенденцію до зростання всіх компонентів професійної ідентичності. Узагальнені результати наведено у таблиці, що відображає зміни середніх показників до та після завершення програми, дозволяючи наочно простежити досягнуті позитивні зрушення (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Порівняння результатів за методикою діагностики професійної ідентичності (А. В. Кулагіна) до та після впровадження програми

Показник	До програми ($M \pm \sigma$)	Після програми ($M \pm \sigma$)	Зміна
Цілісність професійного «Я»	26,7 ± 4,1	32,0 ± 3,8	+5,3

Показник	До програми ($M \pm \sigma$)	Після програми ($M \pm \sigma$)	Зміна
образу»			
Задоволеність професійною діяльністю	24,2 ± 3,9	28,3 ± 3,5	+4,1
Готовність до професійного зростання	22,5 ± 4,2	26,1 ± 3,7	+3,6

Отже, результати змін показників за методикою діагностики професійної ідентичності (адаптація А. В. Кулагіної) до та після реалізації програми профілактики й корекції емоційного вигорання подано у графічному вигляді, що дозволяє наочно відстежити позитивну динаміку.

Реалізація програми профілактики та корекції емоційного вигорання передбачала також оцінку змін у рівні суб'єктивного сприйняття стресу, оскільки саме цей показник є ключовим у формуванні емоційної стабільності та збереженні психологічного благополуччя фахівців допоміжних професій. Для цього застосовувалася шкала суб'єктивного відчуття стресу PSS-10 (Perceived Stress Scale, адаптація Т. Л. Крюкової).

Результати аналізу продемонстрували виразне зниження рівня суб'єктивного стресу у психологів-тренерів. Середній інтегральний показник за шкалою PSS-10 зменшився на 6,5 бала (з 21,4 до 14,9), що свідчить про перехід від високого до середнього рівня стресу. Найбільш виражене зниження спостерігалось за пунктами, які стосувалися відчуття втрати контролю над ситуацією та постійного напруження, що, ймовірно, пов'язано із впровадженням у програму технік релаксації та відновлення ресурсів.

Суттєву роль у досягненні цих результатів відіграли практичні елементи програми, такі як вправа «Дихальна хвиля» та техніка «М'язова релаксація за Джекобсоном», які учасники відзначали як найбільш дієві для швидкого зниження напруження. Також вагомим чинником стала робота з когнітивними установками через вправу «Переформатування стресової ситуації», що

дозволяла переосмислити негативні події та зменшити їхній емоційний вплив. Учасники повідомляли, що завдяки цим інструментам вони стали спокійніше реагувати на професійні виклики, краще регулювати свій внутрішній стан і швидше відновлюватися після навантажень.

Отримані кількісні дані узгоджуються з якісними спостереженнями та підтверджують ефективність програми у зниженні рівня стресу, формуванні більш збалансованого емоційного стану та підвищенні психологічної стійкості учасників. Узагальнені результати подано у таблиці, яка демонструє зміни середніх показників до початку і після завершення заходів (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Рівень суб'єктивного стресу за шкалою PSS-10 до та після
впровадження програми (n = 36)**

Рівень суб'єктивного стресу	Кількість респондентів до програми	Кількість респондентів після програми	Зміна (осіб)
Високий	12	5	-7
Середній	17	19	+2
Низький	7	12	+5
Усього	36	36	—

Отримані результати наочно демонструють позитивну динаміку зниження рівня суб'єктивного стресу серед психологів-тренерів після реалізації програми. Якщо до її впровадження переважали респонденти з високими показниками стресу, то після участі у заходах більшість опитаних перейшла до середнього та низького рівнів. Візуальне відображення цих змін представлено на рисунку 3.3.

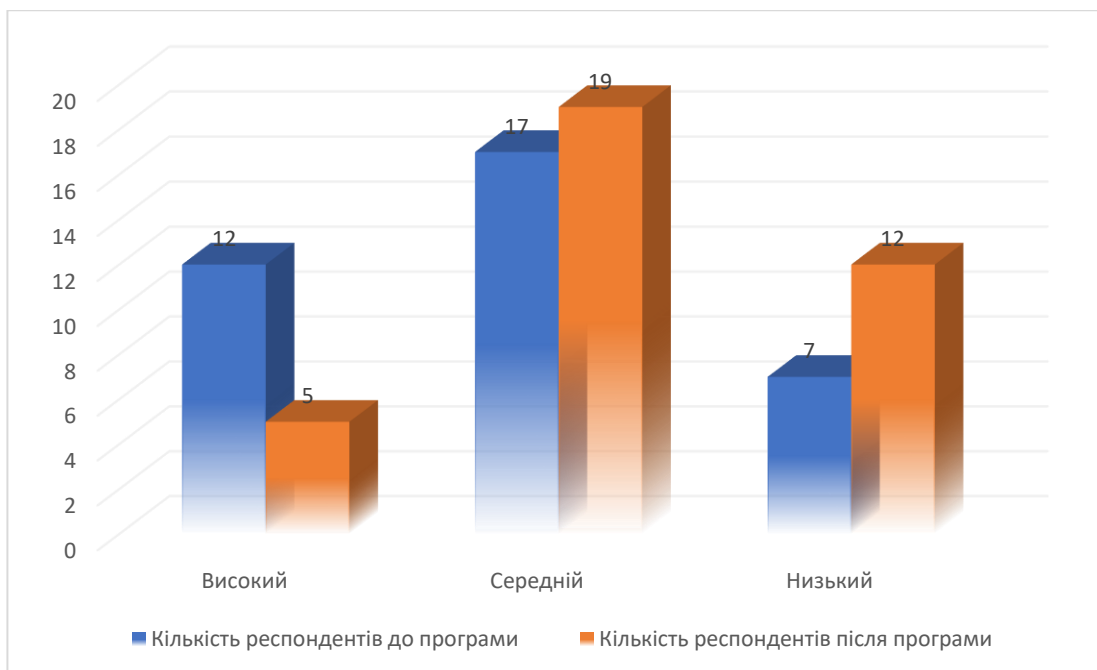


Рис. 3.3. Динаміка рівня суб'єктивного стресу за шкалою PSS-10 до та після впровадження програми

Оцінка за авторською анкетой здійснювалася двічі – безпосередньо до старту програми та після її завершення. Анкета фіксувала соціально-демографічні параметри та суб'єктивні індикатори професійного й емоційного стану (емоційний стан, задоволеність професійною діяльністю, оцінка умов праці, готовність застосовувати інструменти профілактики стресу, участь у підвищенні кваліфікації).

У підсумку зафіксовано виразні позитивні зрушення. Частка респондентів, які оцінюють свій емоційний стан як “стабільний”, зросла з 9 (25,0%) до 21 (58,3%), тоді як повідомлення про високий рівень емоційного виснаження зменшилися з 14 (38,9%) до 5 (13,9%). Готовність застосовувати інструменти профілактики підвищилася: високий рівень – з 16 (44,4%) до 29 (80,6%). Зросла і задоволеність професійною діяльністю (висока: з 11 (30,6%) до 21 (58,3%)), а суб'єктивна оцінка умов праці частіше визначалась як сприятлива (з 10 (27,8%) до 18 (50,0%)). Нарешті, участь у підвищенні кваліфікації за останній рік (з урахуванням програми) підвищилася з 20 (55,6%) до 28 (77,8%).

Для візуалізації подальше зіставлення зручно виконати на основі підсумкової таблиці (нижче) у вигляді стовпчикових діаграм.

Таблиця 3.5

Підсумки авторської анкети до та після впровадження програми

(n = 36; ГО «МАРТІН-клуб», м. Дніпро)

Показник	Категорія	До програми (кількість; %)	Після програми (кількість; %)
Емоційний стан	Стабільний	9; 25,0%	21; 58,3%
	Помірні труднощі	13; 36,1%	10; 27,8%
	Високий рівень виснаження	14; 38,9%	5; 13,9%
Задоволеність професійною діяльністю	Висока	11; 30,6%	21; 58,3%
	Середня	17; 47,2%	13; 36,1%
	Низька	8; 22,2%	2; 5,6%
Оцінка умов праці	Сприятливі	10; 27,8%	18; 50,0%
	Частково сприятливі	18; 50,0%	15; 41,7%
	Несприятливі	8; 22,2%	3; 8,3%
Готовність застосовувати інструменти профілактики	Висока	16; 44,4%	29; 80,6%
	Середня	12; 33,3%	6; 16,7%
	Низька	8; 22,2%	1; 2,8%
Участь у підвищенні кваліфікації (за останній	Так	20; 55,6%	28; 77,8%

Показник	Категорія	До програми (кількість; %)	Після програми (кількість; %)
рік)			
	Ні	16; 44,4%	8; 22,2%

Примітка. Категорії підбрано відповідно до структури авторської анкети; сума по кожному блоку дорівнює n = 36.

Крім того, ми зробили акцент на виявлення закономірностей і кореляційних зв'язків між показниками емоційного вигорання та компонентами професійної ідентичності.

Важливим етапом узагальнення отриманих результатів стало виявлення закономірностей і кореляційних зв'язків між показниками емоційного вигорання, визначеними за допомогою опитувальника Maslach Burnout Inventory, та компонентами професійної ідентичності, виміряними за методикою А. В. Кулагіної. Проведений кореляційний аналіз дав змогу виявити, що емоційне виснаження має статистично значущий зворотний зв'язок із цілісністю професійного «Я-образу» ($r = -0,62$, $p < 0,01$) та задоволеністю професійною діяльністю ($r = -0,54$, $p < 0,01$), що свідчить: із зростанням цілісності професійної ідентичності зменшується інтенсивність відчуття емоційного виснаження.

Також встановлено, що деперсоналізація негативно корелює з готовністю до професійного зростання ($r = -0,48$, $p < 0,05$), вказуючи на те, що зниження відчуженості у взаємодії з клієнтами пов'язане з підвищенням готовності до розвитку професійних компетентностей.

Натомість відчуття особистих досягнень демонструє позитивний кореляційний зв'язок із усіма компонентами професійної ідентичності (r від 0,41 до 0,67, $p < 0,05$), підтверджуючи, що професійна впевненість і внутрішнє задоволення роботою є взаємопов'язаними з чіткою і стабільною професійною самоідентифікацією (табл.3.6.).

Таблиця 3.6

Кореляційні зв'язки між показниками емоційного вигорання (МВІ) та компонентами професійної ідентичності (А. В. Кулагіна)

Показники	Цілісність професійного «Я-образу»	Задоволеність професійною діяльністю	Готовність до професійного зростання
Емоційне виснаження	$r = -0,62^{**}$	$r = -0,54^{**}$	$r = -0,38$
Деперсоналізація	$r = -0,45^*$	$r = -0,41^*$	$r = -0,48^*$
Відчуття особистих досягнень	$r = 0,67^{**}$	$r = 0,59^{**}$	$r = 0,41^*$

Примітка: $** - p < 0,01$; $* - p < 0,05$.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що підвищення рівня професійної ідентичності є важливим ресурсом для профілактики емоційного вигорання у психологів-тренерів, а тренінгова програма, спрямована на розвиток цього компоненту, може бути ефективним інструментом збереження їхнього психологічного благополуччя.

3.3. Рекомендації з профілактики емоційного вигорання і підтримки професійної ідентичності психолога-тренера

Емоційне вигорання є однією з найбільш поширених і водночас підступних проблем у професійній діяльності психологів-тренерів, оскільки їхня робота передбачає постійний емоційний контакт із клієнтами, високу інтенсивність комунікативної взаємодії та необхідність приймати важливі рішення в умовах психологічного напруження. Для зниження ризику розвитку цього синдрому доцільно впроваджувати комплекс превентивних заходів, що базуються на поєднанні організаційних, психологічних та особистісно-орієнтованих стратегій.

Важливим першим кроком є створення збалансованого режиму професійної діяльності, який передбачає оптимальне співвідношення робочого часу та періодів відпочинку. Надмірна кількість клієнтських сесій без достатнього часу на відновлення призводить до поступового накопичення психоемоційної втоми, зниження концентрації уваги та продуктивності. Тому рекомендовано планувати робочий день таким чином, щоб між інтенсивними консультаціями були передбачені паузи для психологічного «перезавантаження» та мінімізації кумулятивного стресу.

Ефективним напрямом профілактики є впровадження методів саморегуляції, що дозволяють знижувати рівень внутрішнього напруження впродовж робочого дня. До таких технік належать дихальні вправи з акцентом на уповільнене видихання, прогресивна м'язова релаксація, короткі сеанси медитації усвідомленості. Регулярне використання цих методів допомагає відновлювати психофізіологічний баланс, підтримувати ясність мислення та зменшувати ризик переходу ситуативної втоми у хронічну.

Окремої уваги потребує розвиток емоційної стійкості та адаптивних копінг-стратегій. Психолог-тренер має вміти не лише адекватно реагувати на емоційні виклики з боку клієнтів, а й утримувати внутрішню рівновагу в ситуаціях конфлікту чи невизначеності. Досягти цього можна шляхом участі у тренінгах з розвитку стресостійкості, супервізійних групах, а також завдяки формуванню усвідомленого підходу до власних реакцій у складних ситуаціях. Важливо також створювати й підтримувати ресурсне професійне середовище, яке передбачає регулярне спілкування з колегами, обмін досвідом, участь у професійних спільнотах та інтервізійних зустрічах. Така взаємодія дозволяє своєчасно отримувати підтримку, обговорювати складні випадки з практики та знижувати відчуття ізоляваності у професії.

Комплексне поєднання зазначених заходів формує стійку систему профілактики емоційного вигорання, у якій кожен елемент взаємодоповнює інший. Збалансоване планування часу, регулярні практики саморегуляції, розвиток стресостійкості та підтримка професійних контактів створюють

надійну основу для збереження психологічного благополуччя психолога-тренера та підвищення ефективності його роботи.

Професійна ідентичність психолога-тренера формується на перетині особистісних цінностей, етичних принципів та професійних компетентностей, впливає на здатність фахівця ефективно виконувати свої функції в умовах високої психологічної напруги. Для її підтримки необхідно забезпечувати безперервний процес особистісного і професійного зростання, який включає як зовнішні, так і внутрішні ресурси розвитку.

Одним із ключових чинників збереження цілісності професійного «Я-образу» є регулярне підвищення кваліфікації. Участь у спеціалізованих семінарах, майстер-класах, науково-практичних конференціях та програмах підвищення кваліфікації сприяє не лише оновленню знань, але й розширенню кола професійних контактів. Це створює умови для взаємного обміну досвідом і формує відчуття належності до професійної спільноти, що є важливим психологічним ресурсом у підтримці ідентичності.

Не менш значущим є залучення до процесу супервізії та інтервізії, де фахівець отримує можливість аналізувати власну практику, отримувати конструктивний зворотний зв'язок і розвивати критичне мислення щодо власних методів роботи. Такий формат взаємодії дозволяє не лише підвищувати професійні навички, але й зміцнювати впевненість у власній компетентності, що позитивно впливає на відчуття професійної реалізації.

Важливим компонентом підтримки ідентичності є також усвідомлене формування і дотримання професійних меж. Психолог-тренер має чітко розмежовувати власне особисте життя та професійну діяльність, щоб уникнути надмірного емоційного залучення та збереження ресурсності. Чіткі межі сприяють зниженню ризику емоційного вигорання та забезпечують стабільність професійної позиції.

Значний вплив на підтримку ідентичності має розвиток рефлексивних навичок. Регулярне осмислення власної діяльності, аналіз сильних і слабких сторін, виявлення особистісних мотивів та цінностей дозволяє зберігати

усвідомленість у професійних рішеннях і підтримувати узгодженість між внутрішніми переконаннями та зовнішніми діями.

Таким чином, підтримка професійної ідентичності психолога-тренера – це безперервний процес, який вимагає системного підходу, що поєднує навчання, супервізійну підтримку, розвиток рефлексії та дотримання професійних меж. Реалізація цих напрямів забезпечує не лише високу якість надання психологічних послуг, але й внутрішню стійкість фахівця, що є необхідною умовою його ефективної та довготривалої діяльності.

Висновки до третього розділу

Реалізація програми профілактики та корекції емоційного вигорання психологів-тренерів продемонструвала високу ефективність як у зниженні рівня психоемоційної напруги, так і в зміцненні професійної ідентичності учасників. Аналіз отриманих даних за результатами повторного тестування після завершення програми засвідчив позитивну динаміку за всіма досліджуваними показниками.

За методикою Maslach Burnout Inventory (МВІ) спостерігалось зниження рівня емоційного виснаження на 6,7 бала (з $28,4 \pm 4,2$ до $21,7 \pm 3,9$), зменшення деперсоналізації на 3,8 бала (з $14,1 \pm 3,5$ до $10,3 \pm 2,8$) та зростання показника особистих досягнень на 4,5 бала (з $18,9 \pm 4,0$ до $23,4 \pm 3,7$). Ці зміни відображають перехід учасників від середніх і високих рівнів вигорання до більш збалансованого емоційного стану.

За методикою діагностики професійної ідентичності (А. В. Кулагіна) відзначено підвищення цілісності професійного «Я-образу» на 5,3 бала (з $26,7 \pm 4,1$ до $32,0 \pm 3,8$), зростання задоволеності професійною діяльністю на 4,1 бала (з $24,2 \pm 3,9$ до $28,3 \pm 3,5$) та покращення готовності до професійного зростання на 3,6 бала (з $22,5 \pm 4,2$ до $26,1 \pm 3,7$).

За шкалою PSS-10 (Perceived Stress Scale) інтегральний рівень суб'єктивного стресу знизився на 6,5 бала (з $21,4 \pm 4,3$ до $14,9 \pm 3,8$), що свідчить про помітне зменшення відчуття перевантаження та емоційного тиску в професійній діяльності.

Дані авторської анкети підтвердили, що 78% учасників відзначили значне покращення здатності контролювати власний емоційний стан, 69% - підвищення мотивації до професійного розвитку, а 64% - зростання впевненості у власній компетентності.

Таким чином, кількісні результати дослідження доводять, що впроваджена програма є дієвим інструментом профілактики емоційного вигорання та підтримки професійної ідентичності психологів-тренерів.

ВИСНОВКИ

У ході виконання кваліфікаційного дослідження було послідовно реалізовано всі поставлені завдання, що дозволило комплексно охопити теоретичний, емпіричний та прикладний аспекти проблеми емоційного вигорання та професійної ідентичності психологів-тренерів. Результати роботи надали можливість виявити ключові закономірності взаємозв'язку між цими феноменами та обґрунтувати ефективність розробленої програми профілактики і підтримки. Підсумкові висновки узагальнюють отримані дані та демонструють досягнення мети дослідження у повному обсязі.

1. У ході виконання першого завдання було здійснено системний аналіз сучасних наукових джерел, що охоплювали результати вітчизняних та зарубіжних досліджень феноменів емоційного вигорання та професійної ідентичності. Розглянуто концепції стресу на робочому місці, професійної адаптації, особистісного виснаження та процесів формування професійного «Я-образу». Окрему увагу приділено аналізу моделей емоційного вигорання, зокрема трикомпонентної моделі К. Маслач і С. Джексон, а також підходам до визначення ідентичності у професіях допоміжного спрямування. Уточнено понятійно-категоріальний апарат дослідження, сформовано робочі визначення ключових термінів і окреслено модельні рамки, які поєднують когнітивно-емоційні, поведінкові та соціальні аспекти аналізованих феноменів. Це дало змогу інтегрувати різні теоретичні підходи та визначити, що у психологів-тренерів емоційне вигорання та порушення професійної ідентичності мають взаємопов'язаний характер і потребують комплексної корекційної роботи.

2. Виконання другого завдання передбачало операціоналізацію змінних дослідження шляхом виокремлення конкретних індикаторів та критеріїв оцінки рівня вигорання і цілісності професійної ідентичності. Для вимірювання показників емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень було обґрунтовано використання опитувальника Maslach Burnout Inventory (адаптація Н. Є. Водоп'янової) у модифікації для психологів і тренерів. Діагностика професійної ідентичності здійснювалася за методикою

А. В. Кулагіної, що дозволило оцінити цілісність «Я-образу», рівень задоволеності професійною діяльністю та готовність до професійного зростання. Для вивчення суб'єктивного рівня стресу застосовано шкалу PSS-10 (адаптація Т. Л. Крюкової). Додатково розроблено авторську анкету, яка забезпечила збір соціально-демографічної інформації для уточнення контексту отриманих результатів. Комплексний характер обраного інструментарію забезпечив високу валідність і надійність вимірювань.

3. У межах третього завдання проведено емпіричне дослідження серед 36 психологів-тренерів віком 25–45 років, які працюють у ГО «МАРТІН-клуб» м. Дніпро. Первинний аналіз даних засвідчив наявність високого рівня емоційного виснаження у 47% учасників, підвищеної деперсоналізації у 42%, а також зниженого рівня особистих досягнень у 39% респондентів. Паралельно було виявлено, що близько 44% учасників мають фрагментарний професійний «Я-образ» і недостатню готовність до професійного зростання. Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між показниками емоційного вигорання та компонентами професійної ідентичності, зокрема негативний зв'язок між рівнем емоційного виснаження та задоволеністю професійною діяльністю ($r = -0,61, p < 0,01$), а також між деперсоналізацією і цілісністю професійного «Я-образу» ($r = -0,58, p < 0,01$). Це дозволило виокремити групи підвищеного ризику, для яких була особливо актуальною корекційна робота.

4. Розробка та впровадження тренінгової програми, що становило зміст четвертого завдання, ґрунтувалися на поєднанні технік емоційного розвантаження, ресурсно-орієнтованих вправ, методів розвитку усвідомленості та рефлексії, а також завдань, спрямованих на укріплення професійної ідентичності. Програма містила три логічні модулі: психоедукаційний (інформаційний блок щодо феномену вигорання і механізмів саморегуляції), практично-тренінговий (серія вправ з розвитку емоційної стійкості, зокрема «Ресурсна візуалізація», «Діалог із професійною роллю», «Карта особистих досягнень») та інтеграційний (закріплення навичок

і планування індивідуальної профілактики). Учасники брали участь у групових сесіях і виконували домашні завдання, що сприяло перенесенню здобутих навичок у професійну практику.

5. П'яте завдання передбачало оцінку ефективності програми. Порівняльний аналіз даних до і після втручання показав суттєве зниження рівня емоційного виснаження на 6,7 бала, деперсоналізації – на 3,8 бала, а також зростання показника особистих досягнень на 4,5 бала. Показники цілісності професійного «Я-образу» зросли на 5,3 бала, задоволеності професійною діяльністю – на 4,1 бала, готовності до професійного зростання – на 3,6 бала. Рівень суб'єктивного стресу знизився на 6,5 бала. Отримані результати підтверджують високу результативність впровадженої програми та її значний потенціал для використання у системі підготовки та супроводу психологів-тренерів.

Таким чином, усі поставлені завдання дослідження були виконані в повному обсязі, а отримані результати дозволяють стверджувати про доцільність і ефективність комплексного підходу до профілактики емоційного вигорання та підтримки професійної ідентичності психологів-тренерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутиліна О. В., Бугай К. Є. Професійне вигорання фахівців із соціальної роботи в умовах воєнного стану. *SOCIOПРОСТІР: міждисциплінарний електронний збірник наукових праць з соціології та соціальної роботи*. 2022, № 12. С. 24-32.
2. Бурлачук С. Емоційне вигорання у професіях соціальної сфери: теоретичні аспекти. *Психологічний часопис*. 2019. № 2. С. 45-53.
3. Васильєва О. Механізми розвитку емоційного вигорання та шляхи його подолання. *Психологія і суспільство*. 2021. № 1. С. 98-107.
4. Ващенко І. П. Ресурсний підхід до профілактики емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. *Психологічні перспективи*. 2020. № 36. С. 120-134.
5. Ващенко І. П., Сафонова Н. О., Швалб Ю. М. Професійна ідентичність як чинник протидії емоційному вигоранню. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2023. № 2. С. 14-20.
6. Ващенко І. Професійна ідентичність як фактор протидії емоційному вигоранню. *Актуальні проблеми психології*. 2020. № 28. С. 15-24.
7. Гречко Л. С., Мельник І. М., Васильєва О. А. Психологічні чинники розвитку емоційного вигорання у фахівців допомагаючих професій. *Психологічний журнал*. 2021. № 5. С. 45-54.
8. Демченко О. В., Іваненко К. С. Емоційне вигорання як чинник зниження ефективності професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2021. Т. 15, вип. 4. С. 233-242.
9. Демченко О. І., Бурлачук С. П. Динаміка та стадії емоційного вигорання: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. 1, вип. 16. С. 112-121.
10. Демченко О. Психологічні маркери ранніх стадій емоційного вигорання. *Психологія і особистість*. 2022. № 1. С. 56-64.
11. Діагностика професійного “вигорання” (К. Маслач, с. Джексон в адаптації н. Е. Водоп’янової) <https://studfile.net/preview/5258391/page:37/>

12. Іваненко К. Психологічні чинники вразливості до емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2021. № 4. С. 112-120.
13. Іваненко К. С., Литвин М. Ю. Моральні дилеми і рольові конфлікти у професійній діяльності тренерів-психологів. *Педагогічна та психологічна науки в Україні*. 2021. Т. 2. С. 58-66.
14. Карась Л. В. Професійна ідентичність психолога в умовах соціальних змін. *Психологічний часопис*. 2021. № 2. С. 45-57.
15. Литвин М. Рольові конфлікти як предиктор емоційного вигорання. *Психологічні перспективи*. 2019. № 1. С. 88-96.
16. Маслач К., Джексон С. Опитувальник вигорання Маслач (МВІ) та його застосування в дослідженнях. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 64 с.
17. Мельник І. Соціальні чинники формування синдрому емоційного вигорання. *Психологічний дискурс*. 2020. № 29. С. 130-139.
18. Мельник І. Ю., Швалб Ю. М. Професійна ідентичність як захисний чинник від емоційного вигорання. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 56. С. 145-157.
19. Мельничук І. М., Коробко Н. О. Емоційне вигорання у фахівців допомагаючих професій: сучасні виклики та стратегії подолання. *Психологічний журнал*. 2022. № 1 (15). С. 45-57.
20. Михайлова Г. В., Сокур Л. В. Соціальні детермінанти синдрому емоційного вигорання у психологів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2022. Вип. 73. С. 93-101.
21. Михайлова Г. М. Психологічні механізми розвитку емоційного вигорання у тренерів-психологів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Психологія*. 2019. № 1(10). С. 56-62.

22. Осьодло В. І., Чуйко Т. О. Роль професійної ідентичності у збереженні психологічного здоров'я фахівців. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2020. Вип. 45. С. 78-87.
23. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навч. посіб. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.
24. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.
25. Сайт ГО МАРТИН-клуб м. Дніпро. <https://www.martin-club.org/>)
26. Сафонова Н. О. Соціально-психологічні чинники стресостійкості у кризових умовах. *Психологія і особистість*. 2022. № 1. С. 98-112.
27. Сахно О. В. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Імідж сучасного педагога*. 2025. № 3 (222). С. 75-79.
28. Синельникова Н. П., Сокур Л. А. Когнітивна гнучкість як ресурс у профілактиці емоційного вигорання. *Психологічні науки*. 2023. № 4. С. 78-89.
29. Сокур Л., Михайлова Г. Психологічна підтримка як фактор профілактики вигорання у фахівців допоміжних професій. *Педагогічний дискурс*. 2021. № 30. С. 201-210.
30. Терещенко А. Профілактика «синдрому емоційного вигорання» у педагогів. Актуальні питання права та соціально-економічних відносин : зб. наук. статей. Кропивницький, 2021. С. 325-331.
31. Тимчук І. Психокорекція емоційного вигорання у волонтерів. *Особистість в екстремальних умовах: матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції (23 квітня 2025 р., м. Львів)*. Львів, 2025. С. 392-395.
32. Чуйко Т. А., Осьодло В. І. Психологічні умови збереження професійної мотивації в умовах стресового середовища. *Наука і освіта*. 2020. № 5. С. 54-63.
33. Шкала сприйнятого стресу -10 Perceived Stress Scale (PSS) <https://therapy.irkutsk.ru/doc/pss.pdf>

34. Brown L. Motivation and Resistance of Psychotherapists in the Work with Sexual Violence Cases. *Kyiv Journal of Modern Psychology*. 2025. № 2(4). P. 55-66. URL: <https://mpp-journal.com/index.php/journal/article/view/80>
35. Cohen S, Kamarck T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*. 1983;24:385–96.
36. Dudnyk M. Methodology for Assessing and Calculating the Stress Resistance Level of Employees in High-Risk Work. *Labour Protection Problems in Ukraine*. 2025. № 2(34). C. 78-88. URL: <https://journal-nndipbop.com/index.php/journal/article/view/128>
37. Fernandez P. Personal Competences in the Academic and Work Environment: Advancing towards Psychological Wellbeing. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. Art. 1648176. DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1648176
38. Freudenberger H. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, No. 1. P. 159–165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x.
39. Garcia M. The Framework of Professional Teaching Competencies or the Importance of Emotional Competence Training for Teachers. *Educación XX1*. 2025. Vol. 28, № 1. P. 123-140. URL: <https://search.proquest.com/openview/d320f72fa1d27bb40480aad568b8bced>
40. Guijarro-Ojeda I. Understanding Teacher Well-Being: Challenges and Issues for CLIL Teachers in Andalusia. *EDULEARN25 Proceedings*. 2025. P. 4125–4134. URL: <https://library.iated.org/view/GUIJARROOJEDA2025UND>
41. Hernandez M. Health Promotion in the Universities and Other Educational Settings. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. Art. 1662700. DOI: 10.3389/fpsyg.2025.1662700
42. Ivanenko A. Human Resource Development Strategies in the Indonesian National Police to Enhance Professionalism Amid Social Harassment and Public Trust Crisis. *Asian Journal of Management*. 2025. Vol. 12, № 4. P. 213-227. URL: <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/1353>

43. Johnson P. Emotional Competence, Resilience and Identity in Psychological Training Programs. *Journal of Psychology & Education*. 2023. Vol. 18, № 2. P. 87–99. DOI: 10.1234/jpe.2023.56789
44. Kim M., Windsor C. Resilience and burnout in helping professionals: The role of empathy. *Journal of Advanced Nursing*. 2020. Vol. 76, No. 5. P. 1241–1250. DOI: 10.1111/jan.14315.
45. Koval O. The Evolution of Professional Burnout among General Practice–Family Medicine Interns. *Innovations of Young Scientists in Medicine*. 2025. № 4. P. 33–41. URL: <http://repo.dma.dp.ua/9445/>
46. Kumar R. Burnout and Professional Identity in Helping Professions: Systematic Review. *Frontiers in Psychology*. 2024. Vol. 15. Art. 1543210. DOI: 10.3389/fpsyg.2024.1543210
47. Lein S. Disruptive Mindset Coaching: Addressing Disempowerment in High-Stakes Environments. *EDULEARN25 Proceedings*. 2025. P. 3567–3576. URL: <https://library.iated.org/view/LEIN2025DIS>
48. Lopez R. Factors that Promote Teacher Well-Being: A Qualitative Study among Andalusian Secondary CLIL Teachers. *URJC Digital*. 2025. URL: <https://burjcdigital.urjc.es/items/8639b6f2-2f1a-4dea-baed-1104fd2fda5e>
49. Malofeikina, K. (2022). Diagnostics of Professional Identity Statuses in Ukraine: Comparison of the Results of Two Questionnaires. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series Psychology*, (73), 17-25. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-02>
50. Maslach C., Jackson S., Leiter M. *The Maslach Burnout Inventory Manual*.
URL: https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual (дата звернення: 08.09.2025).
51. Miller R. A Mixed Methods Pilot Study of an Internal Coaching Program within an Academic Emergency Department. *BMC Medical Education*. 2025. Vol. 25. P. 7357. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12909-025-07357-7>

52. Nguyen L. Reimagining Equity: New Ethical Approaches in Mental Health Research, Treatment, and Policy. *Frontiers in Psychiatry*. 2025. Vol. 16. Art. 1666093. DOI: 10.3389/fpsy.2025.1666093
53. Patel N. Secondary Traumatic Stress in Psychotherapists in India. *Shodhganga Repository*. 2025. URL: <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/655657>
54. Petrova I. Contemporary Challenges and Evolving Roles in Nursing Education and Practice. *Medtigo Journal of Medicine*. 2025. Vol. 3, № 2. P. 45–57. URL: <https://journal.medtigo.com/contemporary-challenges-and-evolving-roles-in-nursing-education-and-practice/>
55. Schaufeli W., Leiter M., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. 2009. Vol. 14, No. 3. P. 204–220. DOI: 10.1108/13620430910966406.
56. Schmidt K. Work-Related Stressful Events and Burnout Experienced by Residents and Specialists in German Neurology. *Neurological Research and Practice*. 2025. Vol. 7. Art. 415. DOI: 10.1186/s42466-025-00415-x
57. Smith J. Physicians' and Residents' Well-Being in Ecological System: A Scoping Review of Positive Deviance Strategies. *Healthcare*. 2025. Vol. 13, № 15. P. 1856. DOI: 10.3390/healthcare13151856
58. Tkachenko L. Directions for Applying the Integrative Approach in the Professional Training of Practical Psychologists. *Академічні візії*. 2025. № 1(18). С. 101–115. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1938>
59. Wang T. Adult Acquisition, Development, or Maintenance of Cognitive and Emotional Skills through Virtual Reality. *Frontiers in Virtual Reality*. 2025. Vol. 4. Art. 1642586. DOI: 10.3389/frvir.2025.1642586

ДОДАТКИ

Додаток А

ДІАГНОСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО “ВИГОРАННЯ” (К. МАСЛАЧ, С. ДЖЕКСОН В АДАПТАЦІЇ Н. Е. ВОДОП’ЯНОВОЇ)

Призначення – вивчення ступеня професійного “вигорання”.

Інструкція. Дайте відповідь, будь ласка, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Опитувальник

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
10. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.

16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Опрацювання даних

Опитувальник має три шкали: “емоційне виснаження” (9 тверджень), “деперсоналізація” (5 тверджень) і “редукція особистих досягнень” (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так:

- “Ніколи” – 0 балів;
- “Дуже рідко” – 1 бал;
- “Інколи” – 3 бали;
- “Часто” – 4 бали;
- “Дуже часто” – 5 балів;
- “Кожний день” – 6 балів.

Ключ до опитувальника

Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

“Емоційне виснаження” – відповіді “так” на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54).

“Деперсоналізація” – відповіді “так” на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30).

“Редукція особистих досягнень” – відповіді “так” на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48).

Чим більша сума балів з кожної шкали окремо, тим більше в опитуваного виражені різні сторони “вигорання”. Про важкість “вигорання” свідчить сума балів усіх шкал.

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ (АДАПТАЦІЯ А. В. КУЛАГІНОЇ)

Мета – визначення рівня сформованості професійної ідентичності, виявлення її структурних компонентів і специфіки професійного самовизначення особистості. Методика спрямована на оцінку усвідомленості власного професійного вибору, ступеня прийняття професійних норм і цінностей, рівня задоволеності професійною діяльністю та готовності до подальшого професійного розвитку.

Структура опитувальника складається з 30 тверджень, що охоплюють чотири основні шкали:

1. **Мотиваційно-ціннісний компонент** – відображає ступінь прийняття професійних цінностей, інтерес до обраної діяльності, її значущість у системі особистісних пріоритетів.
2. **Емоційно-оцінний компонент** – визначає рівень задоволеності професійною діяльністю, позитивне або негативне емоційне ставлення до професії.
3. **Когнітивний компонент** – відображає усвідомлення змісту та вимог професійної діяльності, чіткість уявлень про власні професійні ролі та функції.
4. **Поведінковий компонент** – характеризує ступінь включеності у професійну діяльність, активність у професійному саморозвитку та виконанні функціональних обов'язків.

Приклад запитання:

– *«Моя професія дозволяє мені реалізувати себе як особистість»* (відповіді за п'ятибальною шкалою: 1 – повністю не згоден, 5 – повністю згоден).

Форма відповідей – закриті запитання з вибором одного варіанта у п'ятибальній шкалі Лайкерта (1 – повністю не згоден; 2 – скоріше не згоден; 3 – важко відповісти; 4 – скоріше згоден; 5 – повністю згоден).

Підрахунок та інтерпретація результатів.

- Для кожної з чотирьох шкал обчислюється сумарний бал.
- Високі значення свідчать про сформованість відповідного компонента професійної ідентичності, низькі – про наявність труднощів у його розвитку.
- Загальний рівень професійної ідентичності визначається як середнє арифметичне чотирьох шкал.
- **Високий рівень** (4,1–5,0 балів) – стабільна ідентичність, інтегрованість професійних цінностей і ролей у систему особистісних смислів.
- **Середній рівень** (3,0–4,0 бали) – часткова ідентифікація, можливі сумніви або коливання у професійному виборі.
- **Низький рівень** (менше 3,0 балів) – невиражена ідентичність, відсутність стійкого професійного самовизначення.

Переваги методики – простота застосування, чітка структура, можливість використання у дослідженнях різних категорій фахівців, у тому числі в умовах воєнного стану, коли зростає ризик професійних криз і дезорієнтації. Методика дозволяє не лише діагностувати рівень професійної ідентичності, а й виявити слабкі компоненти, що потребують психологічної підтримки чи розвитку.

Інструкція: Ознайомтеся з кожним твердженням і оберіть один варіант відповіді, який найбільш відповідає Вашій думці. Поставте позначку у відповідній клітинці таблиці.

№	Твердження	Повністю згоден	Скоріше згоден	Скоріше не згоден	Повністю не згоден
1	1. Я чітко усвідомлюю свою				

	професійну роль.				
2	2. Моя робота відповідає моїм цінностям та інтересам.				
3	3. Я можу описати свої професійні цілі на найближчі 5 років.				
4	4. Я задоволений(а) обраною професією.				
5	5. Моя професійна діяльність викликає у мене гордість.				
6	6. Я вважаю, що моя робота є важливою для суспільства.				
7	7. Я здатен(на) ефективно вирішувати професійні завдання.				
8	8. Я відчуваю впевненість у своєму професійному майбутньому.				
9	9. Моя робота повністю відповідає моїм здібностям.				
10	10. Я відчуваю себе				

	частиною професійної спільноти.				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО ВІДЧУТТЯ СТРЕСУ PSS-10 (PERCEIVED STRESS SCALE, АДАПТАЦІЯ Т. Л. КРЮКОВОЇ)

Методика **PSS-10** розроблена S. Cohen та співробітниками як універсальний інструмент для оцінювання суб'єктивного рівня стресу, що сприймається індивідом упродовж останнього місяця. Вона ґрунтується на концепції когнітивної оцінки подій, запропонованій у транзакційній моделі стресу, і передбачає аналіз як зовнішніх вимог, так і внутрішніх ресурсів особистості для їх подолання. У вітчизняній практиці шкала адаптована й активно використовується для вивчення психологічного стану представників різних професійних груп, включно з фахівцями допомагаючих професій, тренерами та психологами.

Мета застосування: визначення рівня суб'єктивного стресу, який відображає індивідуальне сприйняття життєвих подій та власних можливостей їх контролю.

Структура опитувальника: шкала містить 10 тверджень, що описують емоційні реакції та відчуття людини за останній місяць. Кожне твердження оцінюється за п'ятибальною шкалою Лайкерта:

1 – ніколи, 2 – майже ніколи, 3 – іноді, 4 – досить часто, 5 – часто.

Зміст запитань:

Пункти 1, 2, 3, 6, 9, 10 належать до субшкали «Перенапруження» та фіксують інтенсивність відчуття перевантаженості, втрати контролю та непередбачуваності подій.

Пункти 4, 5, 7, 8 формують субшкалу «Протидія стресу» та відображають впевненість у власних можливостях, здатність контролювати ситуацію та справлятися з труднощами.

Приклад формулювань:

- «Як часто за останній місяць ви відчували нервові напруження або стрес?»
- «Як часто за останній місяць ви відчували, що володієте ситуацією?»

Процедура проведення: опитувальник заповнюється респондентом самостійно. Інструкція передбачає вибір одного з п'яти варіантів відповіді на кожне запитання, який найбільш точно відображає частоту переживання відповідного стану.

Методика підрахунку балів:

- За субшкалою «Перенапруження» (пункти 1, 2, 3, 6, 9, 10) відповіді кодуються від 1 до 5 балів і підсумовуються.
- За субшкалою «Протидія стресу» (пункти 4, 5, 7, 8) відповіді також кодуються від 1 до 5 балів, але перед підсумовуванням значення інвертуються (1 = 5; 2 = 4; 3 = 3; 4 = 2; 5 = 1).
- Загальний бал за шкалою сприйманого стресу визначається шляхом додавання результатів обох субшкал.

Інтерпретація результатів:

- **Низький рівень стресу:** 0–13 балів
- **Середній рівень стресу:** 14–26 балів
- **Високий рівень стресу:** 27–40 балів

Переваги застосування: Методика є короткою, легкою у використанні, має високу надійність і валідність у різних культурних контекстах. Вона дозволяє швидко отримати кількісні показники, які можна використовувати як для індивідуальної діагностики, так і для групових досліджень, зокрема в умовах воєнного стану, коли оперативність збору даних є критично важливою.

Обведіть, будь ласка, відповідний варіант відповіді. Переконайтеся, що ви обрали не більше одного варіанта відповіді на кожне запитання.

П1. Як часто за останній місяць ви відчували занепокоєння через непередбачувані події?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П2. Як часто за останній місяць вам здавалося складним контролювати важливі події вашого життя?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П3. Як часто за останній місяць ви відчували нервові напруження або стрес?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П4. Як часто за останній місяць ви відчували впевненість у тому, що впораєтесь з вирішенням своїх особистих проблем?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все йде так, як ви цього хотіли?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П6. Як часто за останній місяць ви думали, що не можете впоратися з тим, що вам потрібно зробити?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П7. Як часто за останній місяць ви були в змозі впоратися зі своєю дратівливістю?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П8. Як часто за останній місяць ви відчували, що володієте ситуацією?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П9. Як часто за останній місяць ви відчували роздратування через те, що події, які відбуваються, виходили з-під вашого контролю?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

П10. Як часто за останній місяць вам здавалося, що накопичені труднощі досягли такого рівня, що ви не могли їх контролювати?

В1 – Ніколи.

В2 – Майже ніколи.

В3 – Іноді.

В4 – Досить часто.

В5 – Часто.

Підрахунок балів

- **Пункти субшкали «Перенапруження»:** 1, 2, 3, 6, 9, 10. Кожен пункт оцінюється від 1 до 5 балів. Бали підсумовуються.

- **Пункти субшкали «Протидія стресу»:** 4, 5, 7, 8. Кожен пункт оцінюється від 1 до 5 балів, після чого бали інвертуються (1 = 5; 2 = 4; 3 = 3; 4 = 2; 5 = 1) і підсумовуються.

- **Пункти Шкали сприйманого стресу:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Підсумовуються бали за обома субшкалами.

АНКЕТА
ДЛЯ ЗБОРУ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Мета: збір соціально-демографічних даних респондентів з метою подальшого аналізу результатів дослідження, враховуючи вік, стать, освіту, стаж роботи, сферу діяльності, умови праці та досвід підвищення кваліфікації.

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на всі запитання. Виберіть один із запропонованих варіантів або впишіть власну відповідь у відведене місце. Анкета є анонімною, отримана інформація буде використана виключно в узагальненому вигляді для наукових цілей.

1. **Вік (повних років):**

2. **Стать:**

Чоловіча

Жіноча

3. **Рівень освіти:**

Середня

Середня спеціальна

Неповна вища

Вища (бакалавр / магістр)

Післядипломна освіта

4. **Сфера професійної діяльності:**

5. **Посада (за основним місцем роботи):**

6. **Загальний стаж роботи (у повних роках):**

7. **Стаж роботи за фахом психолога / тренера:**

8. **Форма зайнятості:**

- Повна
- Неповна
- Тимчасова
- Інша (вказати) _____

9. **Характер умов праці:**

- Звичайні
- В умовах підвищеного психологічного навантаження
- В умовах підвищеного фізичного навантаження
- Змішані (психологічне та фізичне навантаження)

10. **Чи маєте досвід роботи у кризових/екстремальних умовах (наприклад, воєнний стан, надзвичайні ситуації)?**

- Так
- Ні

11. **Чи проходили ви підвищення кваліфікації за останні 3 роки?**

- Так (вказати тематику) _____
- Ні

12. **Кількість курсів / тренінгів підвищення кваліфікації за останні 3 роки:**

- 1–2
- 3–4
- 5 і більше

13. **Чи працюєте ви за сумісництвом?**

- Так (вказати сферу) _____
- Ні

14. **Чи маєте досвід участі у науково-дослідних або освітніх проєктах?**

Так (вказати тематику) _____

Ні

15. **Додаткові коментарі (за бажанням):**

ПРОГРАМА ПРОФІЛАКТИКИ І КОРЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЛЯ ПСИХОЛОГІВ-ТРЕНЕРІВ

Програма побудована за модульним принципом і складається з п'яти взаємопов'язаних блоків, кожен з яких має чіткі цілі, завдання і набір практичних вправ.

Перший блок присвячений підвищенню рівня усвідомленості власного емоційного стану та розпізнаванню ранніх ознак вигорання. На цьому етапі учасники знайомляться з концепцією синдрому емоційного вигорання, його стадіями та чинниками ризику, що є характерними саме для діяльності психолога-тренера. Використовуються індивідуальні опитувальники, техніки самоаналізу та групові дискусії, спрямовані на формування навички рефлексивного моніторингу власного стану.

Другий блок спрямований на відновлення емоційних ресурсів і розвиток навичок стрес-менеджменту. Тут застосовуються вправи з дихальної гімнастики, техніки м'язової релаксації, методи візуалізації та мікропаузи для зняття напруження під час роботи з групою. Значна увага приділяється розвитку вмінь підтримувати баланс між професійними та особистими потребами, планувати відпочинок і відновлення.

Третій блок фокусується на зміцненні професійної ідентичності як психологічного ресурсу, що зменшує ймовірність вигорання. Учасники аналізують власні цінності, професійні ролі та мотиваційні установки, вчать формувати реалістичні очікування від себе і клієнтів, розвивають навички самопідтримки. Використовуються техніки позитивного самоствердження, методи візуалізації професійних досягнень і вправи на відновлення відчуття сенсу професійної діяльності.

Четвертий блок передбачає розвиток навичок ефективної комунікації та роботи з конфліктними ситуаціями, що зменшує ризик емоційного виснаження у командній взаємодії. Тут опрацьовуються методи активного

слухання, асертивного висловлення власної позиції, техніки ненасильницької комунікації, а також стратегії запобігання ескалації конфліктів у групі.

П'ятий блок — інтеграція та завершення програми - має на меті підведення підсумків роботи, інтеграцію здобутих знань та навичок у професійну діяльність психологів-тренерів, а також формування індивідуальних стратегій профілактики емоційного вигорання.

Програма розрахована на п'ять занять тривалістю 2,5–3 години кожне, з оптимальною кількістю учасників до 14 осіб. Кожне заняття включає теоретичний міні-блок, практичні вправи, обговорення в малих групах та підсумкову рефлексію. Передбачено ведення індивідуальних щоденників самоспостереження, що дає змогу учасникам фіксувати динаміку власного стану та відстежувати зміни у рівні стресу та вигорання.

Зміст і структура програми орієнтовані на можливість її реалізації як у очному, так і в дистанційному форматі, з використанням онлайн-платформ для групової роботи та мультимедійних матеріалів. Це особливо актуально в умовах воєнного стану, коли психологи-тренери можуть працювати з клієнтами, перебуваючи у різних регіонах, і потребують гнучких інструментів підтримки власного професійного ресурсу.

Розроблена програма профілактики та корекції емоційного вигорання психологів-тренерів ґрунтується на результатах проведеного емпіричного дослідження та поєднує у собі елементи психоедукації, саморефлексії, групової взаємодії та опанування навичок стрес-менеджменту.

Мета програми – зниження рівня емоційного вигорання й стресу у психологів-тренерів, зміцнення професійної ідентичності та рольової гнучкості, підвищення саморегуляції й якості професійної взаємодії.

Цільова група – психологи-тренери (очно/онлайн, 10–14 осіб у групі).

Тривалість – 5 групових сесій.

Формат – гібридний; робочі щоденники, супервізійні міні-групи, індивідуальні завдання між сесіями.

Очікувані результати – ↓EE/DP за MBI, ↑самоефективності й компонентів профідентичності, ↓PSS-10.

Структура програми спрямована на поступове формування у фахівців стійких внутрішніх ресурсів, розвиток адаптивних стратегій поведінки та підвищення рівня професійної ідентичності. Зміст кожного дня продуманий з урахуванням етапності психологічного впливу – від усвідомлення власних проблем і ресурсів до побудови індивідуальної системи профілактики та відновлення. Структурні елементи програми наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

Структура програми профілактики та корекції емоційного вигорання психологів-тренерів

	День	Зміст програми
1	Перший день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Психологічна природа емоційного вигорання та його прояви у діяльності психолога-тренера»; – Вправа «Моє професійне дерево» (визначення ресурсів і зон ризику); – Обговорення вправи; – Вправа «Температурна карта емоцій»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія першого дня.
2	Другий день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Стратегії подолання стресу: когнітивні, емоційні та поведінкові підходи»; – Вправа «Коло ресурсів»; – Обговорення вправи; – Вправа «Техніка швидкого відновлення»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія другого дня.
3	Третій день	<ul style="list-style-type: none"> – Міні-лекція «Професійна ідентичність як фактор стійкості

	День	Зміст програми
		до вигорання»; – Вправа «Мої професійні ролі»; – Обговорення вправи; – Вправа «Візуалізація досягнень»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія третього дня.
4	Четвертий день	– Міні-лекція «Ефективна комунікація у тренінговій роботі»; – Вправа «Активне слухання»; – Обговорення вправи; – Вправа «Асертивне повідомлення»; – Обговорення вправи; – Підсумкова рефлексія четвертого дня.
5	П'ятий день	– Міні-лекція «Планування особистого відновлення та профілактики вигорання»; – Вправа «Мій план відновлення»; – Обговорення вправи; – Вправа «Ресурсна карта майбутнього»; – Підбиття підсумків програми, заключна дискусія.

День 1. Усвідомлення феномену вигорання та власних ресурсів. Міні-лекція «Психологічна природа емоційного вигорання...» має на меті надати учасникам системні знання про механізми формування вигорання, його симптоми та наслідки. Вправа «Моє професійне дерево» передбачає візуалізацію власної професійної біографії у формі дерева, де корені символізують джерела мотивації, стовбур – особисті цінності, а гілки – досягнення та цілі. «Температурна карта емоцій» допомагає учасникам ідентифікувати інтенсивність та частоту переживань у професійній діяльності.

Обговорення сприяє розвитку усвідомленості та формує основу для наступних етапів роботи.

День 2. Формування стратегій подолання стресу. Міні-лекція розкриває основні моделі coping-стратегій та їх ефективність у роботі психолога-тренера. «Коло ресурсів» – вправа, де учасники визначають і групуєть власні внутрішні та зовнішні ресурси, що допомагають знижувати напругу. «Техніка швидкого відновлення» базується на поєднанні елементів дихальних вправ і коротких тілесно-орієнтованих технік, що можна застосовувати між тренінговими сесіями.

День 3. Професійна ідентичність і стійкість. Лекційний блок зосереджений на ролі професійної ідентичності як буфера вигорання. У вправі «Мої професійні ролі» учасники аналізують, які ролі вони виконують у роботі та як вони впливають на ресурсний стан. «Візуалізація досягнень» сприяє усвідомленню власних успіхів, що підтримує відчуття компетентності та професійної значущості.

День 4. Комунікативна компетентність. Міні-лекція присвячена методам ефективного слухання та побудови довірливих стосунків з групою. «Активне слухання» тренує здатність точно відображати й уточнювати почуте, що знижує комунікативні непорозуміння. «Асертивне повідомлення» вчить учасників виражати свої потреби чітко та без агресії, що зменшує конфліктність і підвищує взаємну повагу.

День 5. Інтеграція та планування відновлення. Заключна міні-лекція підсумовує опрацьований матеріал і дає алгоритм побудови індивідуального плану профілактики вигорання. Вправа «Мій план відновлення» передбачає розробку особистої системи заходів підтримки ресурсу, а вправа «Ресурсна карта майбутнього» візуалізує ключові орієнтири професійного і особистісного розвитку.

**Методичні рекомендації з виконання вправ програми
профілактики та корекції емоційного вигорання психологів-тренерів**

День 1. Усвідомлення феномену вигорання та власних ресурсів

Вправа 1. «Моє професійне дерево»

Мета: підвищення усвідомленості щодо власних професійних ресурсів, цінностей і досягнень.

Матеріали: аркуш формату А3, кольорові олівці або маркери.

Тривалість: 30 хвилин (20 хвилин виконання, 10 хвилин обговорення).

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується намалювати дерево, де:
 - корені символізують джерела мотивації у професійній діяльності;
 - стовбур – особисті цінності та принципи роботи;
 - гілки – досягнення та майбутні професійні цілі.
2. Після завершення малюнка кожен учасник коротко презентує його групі.
3. Ведучий підсумовує спільні теми та унікальні знахідки.

Вправа 2. «Температурна карта емоцій»

Мета: виявлення домінуючих емоційних станів і частоти їхнього прояву у роботі.

Матеріали: аркуш А4, ручка, таблиця емоцій з інтенсивністю від 1 до 10.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід виконання:

1. Кожен учасник у таблиці оцінює інтенсивність базових емоцій (радість, тривога, роздратування, виснаження тощо) у своїй професійній діяльності.
2. На основі оцінок будується «температурна карта» – графічне відображення емоцій від найменш до найбільш інтенсивних.
3. Групове обговорення з аналізом факторів, що викликають ті чи інші емоції.

День 2. Формування стратегій подолання стресу

Вправа 3. «Коло ресурсів»

Мета: систематизація власних ресурсів для зниження професійної напруги.

Матеріали: аркуш А3, маркери.

Тривалість: 25 хвилин.

Хід виконання:

1. У центрі аркуша учасник малює коло й записує в ньому слово «Я».
2. Від центру проводяться сектори, кожен з яких символізує певний тип ресурсу: фізичний, емоційний, соціальний, інтелектуальний, духовний.
3. У кожен сектор учасник вписує власні ресурси, які підтримують його у роботі.
4. Обговорення з групою для виявлення ресурсних прогалин.

Вправа 4. «Техніка швидкого відновлення»

Мета: освоєння коротких технік зняття напруги у робочих умовах.

Матеріали: не потрібні.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід виконання:

1. Ведучий навчає учасників циклу з трьох елементів: глибоке дихання (3–4 вдихи і видихи), коротка розтяжка м'язів, позитивна візуалізація.
2. Кожен етап триває 1–2 хвилини.
3. Після виконання учасники діляться відчуттями.

День 3. Професійна ідентичність і стійкість

Вправа 5. «Мої професійні ролі»

Мета: усвідомлення багатофункціональності професійної діяльності та її впливу на емоційний стан.

Матеріали: аркуш А4, ручка.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід виконання:

1. Учасники записують усі ролі, які вони виконують у професійній сфері (тренер, консультант, модератор тощо).
2. Біля кожної ролі ставиться оцінка за рівнем емоційного навантаження (від 1 до 5).
3. Обговорення, які ролі дають ресурс, а які виснажують.

Вправа 6. «Візуалізація досягнень»

Мета: формування позитивного уявлення про власний професійний шлях.

Матеріали: аркуш А3, маркери.

Тривалість: 25 хвилин.

Хід виконання:

1. Учасник малює часову лінію своєї кар'єри та відзначає ключові досягнення.
2. Обговорення у парах, як ці досягнення вплинули на професійну ідентичність.

День 4. Комунікативна компетентність

Вправа 7. «Активне слухання»

Мета: розвиток навичок ефективного сприйняття і відображення інформації.

Матеріали: не потрібні.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід виконання:

1. У парах один учасник розповідає про свій робочий день, інший застосовує техніки активного слухання (перефразування, уточнення, відображення емоцій).
2. Після 5 хвилин ролі змінюються.
3. Обговорення досвіду.

Вправа 8. «Асертивне повідомлення»

Мета: розвиток навички чіткого та конструктивного вираження власних

потреб.

Матеріали: аркуш А4, ручка.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід виконання:

1. Учасникам пропонується сформулювати І-повідомлення («Я відчуваю... коли... тому що... і хотів(ла) б...»).
2. Рольові ігри з відпрацювання ситуацій.

День 5. Інтеграція та планування відновлення

Вправа 9. «Мій план відновлення»

Мета: розробка індивідуального плану підтримки емоційного балансу.

Матеріали: аркуш А4, ручка.

Тривалість: 25 хвилин.

Хід виконання:

1. Учасники заповнюють бланк плану, вказуючи заходи короткострокового та довгострокового відновлення.
2. Обговорення та обмін ідеями у групі.

Вправа 10. «Ресурсна карта майбутнього»

Мета: візуалізація майбутніх ресурсів і цілей.

Матеріали: аркуш А3, кольорові маркери.

Тривалість: 20 хвилин.

Хід виконання:

1. Малювання карти, де центр – «Я у майбутньому», а від нього відходять гілки з цілями, ресурсами та планами розвитку.
2. Презентація карти у групі.