

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»



Рішенням засідання кафедри педагогіки, психології та менеджменту
Протокол № 6 від 07.05.2026 р.
завідувач кафедри, професорка

Юлія ГЕРАСИМЕНКО

**«СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ
САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ»**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти

Групи ПС-24-12-зМ

ПАУЛЬ Оксана Романівна

Науковий керівник:

кандидат психологічних наук

ХОМЧУК Олена Павлівна

Біла Церква 2026

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: ПАУЛЬ Оксана Романівна, група ПС-24-12-ЗМ

Назва: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ

Керівник: Хомчук Олена Павлівна

Підрозділ: Bila Tserkva institute of continuous professional education

Коефіцієнт подібності 1: 11.21%

Мікропробіли: 2

Заміна букв: 14

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедурам. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Відсоток оригінальності за системою Strike Plagiarism 11,21% відповідає встановленим вимогам. Високий рівень оригінальності. Допускається до захисту/рецензування.

Дата 01.05.2026 р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України:

Підпис


НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ
завідувач кафедри,
кандидат наук, професорка
Юлія ГЕРАСИМЕНКО
» _____ 2026 року



ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу здобувачці освіти

ПАУЛЬ Оксані Романівні

Тема роботи: Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях.

Наукова керівниця: ХОМЧУК Олена Павлівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, затверджені наказом БІНПО від «13» січня 2026 року № 01-06/01.

Строк подання здобувачем освіти роботи: 4 травня 2026 року.

Вихідні дані до роботи: аналіз психологічної літератури, емпіричні дослідження під час проходження переддипломної практики.

Перелік питань, які необхідно розробити:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблематики дослідження впливу соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях.

2. Провести аналіз особливостей формування самооцінки особистості жінок– соціальних робітників в стресових ситуаціях.

3. Провести емпіричні дослідження: рівень емоційної стійкості, схильність до стресу та рівень самоповаги особистості жінок – соціальних робітників, проаналізувати отримані дані та їх вплив на формування самооцінки особистості.

4. Розробити та апробувати тренінгову програму для подолання стресу і його впливу на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників.

5. Розробити та надати методичні поради і рекомендації соціальним робітникам, як справлятися з стресовими ситуаціями.

Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	09.02.2026	20.02.2026
2	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	23.02.2026	17.03.2026
3	Хомчук О.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	18.03.2026	15.04.2026

Дата видачі завдання 14.01.2026 року.

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДОСЛІДЖЕНЬ І НАУК УКРАЇНИ ДІАЛОС
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	14.01.2026	Виконано
2	Вивчення літературних джерел	20.01.2026	Виконано
3	Збирання матеріалу	27.01.2026	Виконано
4	Обробка матеріалу	9.02.2026	Виконано
5	Виконання розділу 1	20.02.2026	Виконано
6	Виконання розділу 2	17.03.2026	Виконано
7	Виконання розділу 3	27.03.2026	Виконано
8	Формулювання висновків	01.04.2026	Виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат	24.04.2026	Виконано
10	Подання роботи на кафедру	04.05.2026	Виконано

Здобувачка освіти



Оксана ПАУЛЬ

Науковий керівник



Олена ХОМЧУК

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ**

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

В І Д Г У К

**наукового керівника на кваліфікаційну роботу здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня**

ПАУЛЬ Оксани Романівни

за темою:

**Соціально-психологічні чинники формування самооцінки
особистості в стресових ситуаціях**

Актуальність обраної теми зумовлена сучасними соціальними умовами, що характеризуються підвищеним рівнем психоемоційного напруження та зростанням кількості стресових чинників, які впливають на особистість. У таких умовах проблема формування та підтримки адекватної самооцінки набуває особливої значущості, оскільки вона є важливим регулятором поведінки, чинником психологічної стійкості та ефективної адаптації до складних життєвих і професійних ситуацій. Особливо це стосується соціальних робітників, професійна діяльність яких пов'язана з високим рівнем відповідальності, емоційного навантаження та необхідністю постійної взаємодії з людьми у кризових обставинах.

У кваліфікаційній роботі магістра на високому науковому рівні розкрито теоретико-методологічні засади дослідження самооцінки особистості, здійснено ґрунтовний аналіз сучасних вітчизняних і зарубіжних наукових джерел з проблем стресу, емоційної стійкості та копінг-стратегій. Авторка продемонструвала вміння критично осмислювати наукові підходи, узагальнювати теоретичні положення та формулювати обґрунтовані висновки.

Практична частина роботи відзначається науковою обґрунтованістю, логічністю та методичною цілісністю. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити особливості взаємозв'язку між рівнем емоційної стійкості, схильністю до стресу та рівнем самоповаги, що є важливими детермінантами формування самооцінки особистості у стресових ситуаціях. Аналіз отриманих результатів є глибоким, системним і свідчить про високий рівень сформованості дослідницьких компетентностей.

Вагомим здобутком є розробка та апробація авторської тренінгової програми, спрямованої на розвиток емоційної стійкості, формування адекватної самооцінки та опанування ефективних копінг-стратегій. Програма має комплексний характер, поєднує сучасні психокорекційні підходи та відзначається практичною спрямованістю. Результати її впровадження свідчать про ефективність і доцільність використання у професійній підготовці та діяльності соціальних робітників.

Практична значущість дослідження полягає у можливості застосування розроблених рекомендацій та тренінгових матеріалів у діяльності установ соціальної сфери, системі підвищення кваліфікації та психологічного супроводу фахівців.

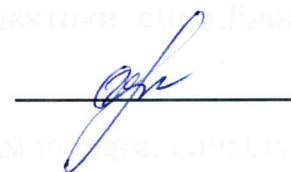
Вважаємо, що кваліфікаційна робота ПАУЛЬ Оксани Романівни розкрита на належному теоретичному та практичному рівнях, містить елементи наукової новизни, оформлена згідно встановлених вимог та рекомендується до захисту на засіданні екзаменаційної комісії. Кваліфікаційна робота заслуговує 90 А балів – відмінно (оцінка ECTS, оцінка за національною шкалою).

Науковий керівник:

канд. психол. наук,

ХОМЧУК Олена Павлівна

«05» 05 2026 рік



АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 174 сторінки, 13 таблиць, 3 рисунки, 10 додатків, 91 джерело.

Об'єктом дослідження є формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників.

Предметом дослідження є соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях.

Основні методи дослідження: теоретичні: аналіз науково-теоретичних аспектів дослідження соціально-психологічних чинників формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях, методичної літератури з обраної проблеми, поняття, класифікація, систематизація, узагальнення; емпіричні: для оцінки впливу соціально психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників було проведено психодіагностичне тестування; констатувальний та формувальний експерименти; систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; анкетування; методи статистичної обробки даних дослідження.

Основний науковий результат роботи полягає у наступному: здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення самооцінки особистості, стресу, емоційної стійкості та самоповаги. Досліджено соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях. Виявлено, що емоційна стійкість і самоповага є важливими ресурсами формування адекватної самооцінки, тоді як висока схильність до стресу може негативно впливати на психологічне благополуччя та професійну ефективність. Розроблено та експериментально апробовано тренінгову програму, спрямовану на підвищення самооцінки особистості жінок – соціальних робітників, надані рекомендації для профілактики емоційного вигорання, підвищення стресостійкості та саморегуляції.

Ключові слова: самооцінка, стрес, емоційна стійкість, самоповага, соціальні робітники, стресостійкість, психокорекція.

ABSTRACT

Qualification thesis: 174 pages, 13 tables, 3 pages, 10 appendices, 91 sources.

The object of the study is the formation of self-esteem of female social workers.

The subject of the study is the socio-psychological factors of the formation of self-esteem of the individual in stressful situations.

The main research methods: theoretical: analysis of scientific and theoretical aspects of the study of socio-psychological factors of the formation of self-esteem of the individual in stressful situations, methodological literature on the chosen problem, concepts, classification, systematization, generalization; empirical: in order to assess the influence of socio-psychological factors on the formation of self-esteem of female social workers, psychodiagnostic testing was conducted; ascertaining and formative experiments; systematization and generalization of qualitative and quantitative research data; observation; questionnaires; methods of statistical processing of research data.

The main scientific result of the work is as follows: a theoretical analysis of scientific approaches to the study of self-esteem of the individual, stress, emotional resilience and self-respect was carried out. The socio-psychological factors of the formation of self-esteem of the individual in stressful situations were studied. It was found that emotional resilience and self-respect are important resources for the formation of adequate self-esteem, while a high tendency to stress may negatively affect psychological well-being and professional effectiveness. A training program aimed at increasing the self-esteem of female social workers was developed and experimentally tested; recommendations were provided for the prevention of emotional burnout, increasing stress resistance and self-regulation.

Keywords: self-esteem, stress, emotional resilience, self-respect, social workers, stress resistance, psychocorrection.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	11
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ.....	16
1.1. Феномен самооцінки особистості.....	16
1.2. Стрес. Особливості впливу стресових ситуацій на формування самооцінки особистості.....	25
1.3. Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості жінок - соціальних робітників в стресових ситуаціях.....	34
Висновки до розділу 1.....	43
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ЖІНОК – СОЦІАЛЬНИХ РОБІТНИКІВ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ.....	46
2.1. Організація та методики дослідження.....	46
2.2. Дослідження соціально-психологічних чинників формування самооцінки особистостей в стресових ситуаціях, зокрема жінок – соціальних робітників та аналіз результатів.....	50
Висновки до розділу 2.....	60
РОЗДІЛ 3 ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ САМООЦІНКИ ЖІНОК – СОЦІАЛЬНИХ РОБІТНИКІВ ТА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	62
3.1. Принципи та методи роботи з соціальними робітниками для формування адекватної самооцінки особистості.....	62
3.2. Розробка та проведення тренінгової програми підвищення самооцінки особистості.....	71
3.3. Рекомендації для жінок – соціальних робітників психотехнік для подолання стресу і їх вплив на самооцінку.....	96
Висновки до розділу 3.....	100
ВИСНОВКИ.....	102

	10
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	106
ДОДАТКИ.....	117

ВСТУП

Актуальність теми. Серйозні проблеми сьогодення в Україні тісно пов'язані з подіями війни, економічною нестабільністю, енергетичною кризою та соціально-психологічними наслідками цих процесів. Найстрашнішим стало те, що війна забирає найцінніше – життя людей. Все це створює високий рівень психологічного напруження, підвищує емоційне навантаження та викликає потужні стреси, що залишає незворотні психологічні та фізичні травми, що в свою чергу може похитнути звичні уявлення про себе, знизити почуття власної гідності та самоповаги, які безпосередньо негативно впливають на формування самооцінки особистості.

Вивчення феномену самооцінки не втрачає своєї нагальності, стає все актуальнішим, адже це один з основних компонентів самосвідомості, що дає широке уявлення про окремі особистісні характеристики так і про особистість в цілому. Вченими доведено, що формування самооцінки особистості залежить від рівня самоповаги, яка залежить від взаємодії з оточуючими, від того, наскільки ми розуміємо свої емоції і почуття та емоції і почуття інших людей (рівень емоційної стійкості), вміємо їх інтерпретувати та керувати своєю емоційною сферою (схильність до стресу). У соціальній сфері, особливу увагу привертає робота жінок - соціальних робітників, які працюють із людьми похилого віку, особами з інвалідністю, самотніми особами.

Мета роботи: дослідити та вивчити вплив соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях при виконанні своєї професійної діяльності, в умовах війни в Україні.

Завдання:

1. Проаналізувати наукову літературу з проблематики дослідження впливу соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях.

2. Провести аналіз особливостей формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях.

3. Провести емпіричні дослідження: рівень емоційної стійкості, схильність до стресу та рівень самоповаги особистості жінок – соціальних робітників, проаналізувати отримані дані та їх вплив на формування самооцінки особистості.

4. Розробити та апробувати тренінгову програму для подолання стресу і його впливу на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників.

5. Розробити та надати методичні поради і рекомендації соціальним робітникам, як справлятися з стресовими ситуаціями.

Об'єкт дослідження – формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях.

Методологічна основа дослідження. Дослідження емоційної стійкості, схильності до стресу, рівня самоповаги особистості та формування самооцінки особистості в соціально-психологічному ракурсі вивчали і продовжують вивчати зарубіжні та вітчизняні науковці (В. Джеймс, Ч. Кулі, Г. Мід, К. Роджерс, О. Спіркін, Г. Костюк, В. Столін, К. Левін, А. Маслоу, В. Предко, П. Дячук, О. Сомова, А. Бандура, Ю. Теплюк, О. Чиханцова, Т. Титаренко та багато інших).

Гіпотеза дослідження: як формується самооцінка жінок – соціальних робітників під впливом соціально-психологічних чинників: емоційної стійкості, схильності до стресу та самоповаги особистості у процесі виконання своєї професійної діяльності – надання соціальних послуг, де ступінь рівня емоційної стійкості з рівнем самоповаги особистості прямо залежно впливають на формування самооцінки особистості, а рівень схильності до стресу обернено залежно впливає на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз науково-теоретичних аспектів дослідження соціально-психологічних чинників формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях, методичної літератури з обраної проблеми, поняття, класифікація, систематизація, узагальнення; емпіричні: для оцінки впливу соціально психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників було проведено психодіагностичне тестування; констатувальний та формувальний експерименти; систематизація та узагальнення якісних та кількісних даних дослідження; спостереження; анкетування; методи статистичної обробки даних дослідження. Для цього використано методики: «Вивчення емоційної стійкості» – для оцінки рівня емоційної стійкості; «Схильність до стресу» – для оцінки визначення рівня схильності до стресу (стресостійкість); «Дослідження самоповаги» – для визначення рівня самоповаги особистості та анкетування.

Експериментальна база дослідження. Рокитнянський територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Рокитнянської селищної ради Білоцерківського району Київської області. Вибірка включала 42 жінки – соціальних робітників. Вік респондентів 27 – 64 роки. Стаж роботи соціальним робітником від 1 рік 4 місяці до 34 роки 8 місяців. I група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 1 року до 15 років, це 23 особи, що складає 54,76 %; II група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 16 років до 30 і більше років, це 19 осіб, що складає 45,24%.

Практична значимість роботи. Практичне значення дослідження полягає в тому, що одержані результати емпіричного дослідження та надані науково-методичні рекомендації як справлятися з впливом соціально-психологічних чинників на формування самооцінки жінок – соціальних робітників в стресових ситуація, особливо в умовах воєнного стану, в умовах обмеження карантиними та у після воєнний час, слугуватимуть підґрунтям для нових наукових пошуків та сприятимуть покращенню діяльності соціальних робітників з виконання ними поставлених професійних завдань. Результати емпіричних досліджень, які представлено у цьому дослідженні, можуть надати

цінну інформацію для подальшого вивчення, аналізу та використання у соціальній сфері.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

- вперше досліджено вплив соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях, які виникають при виконанні ними своїх професійних обов'язків;
- подальшого розвитку набули психологічні уявлення про соціально-психологічні чинники та шляхи формування стресостійкості;
- розширено уявлення про формування самооцінки жінок – соціальних робітників у стресових ситуаціях в умовах соціальної нестабільності, пов'язаної з військовим станом.

Апробація. За матеріалами магістерської роботи результати дослідження доповідалися на IV-ій Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця», секція «Психологія: розвиток професійної майстерності та підтримка в кризових умовах», тема доповіді «Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях» (сертифікат № 04-02/2085 від 15.05.2025 року, виданий Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти).

За матеріалами магістерської роботи були опубліковані:

1. Тези «Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях» у збірнику матеріалів IV-ій Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця», м. Біла Церква, 15 травня 2025 року.

2. Тези «Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях в умовах війни» опубліковано у збірнику матеріалів IV-ій Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України» м. Харків, 30 травня 2025 року.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел, який налічує 91 найменування та 10 додатків. Основний зміст роботи викладено на 94 сторінках комп'ютерного набору. В тексті міститься 13 таблиць та 3 рисунки. Загальний обсяг роботи – 174 сторінки.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ОСОБИСТОСТІ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ

1.1. Феномен самооцінки особистості. Соціально-психологічні чинники

Феномен самооцінки є надто складним і багатогранним явищем, яке досліджується на протязі століття різними дисциплінами: соціологією, філософією, психологією, педагогікою [40, 61, 80, 91]. У 1890 році американський філософ і психолог Вільям Джеймс вперше запровадив у науковий обіг поняття самооцінки в своїй праці «The Principles of Psychology». Він визначав самооцінку як відношення між реальним «Я» людини та її прагненнями. Самооцінка є відношенням наших успіхів до наших прагнень. Коли успіхи наближаються до наших прагнень, це підвищує нашу самооцінку. Якщо ми далекі від досягнення цілей, то наша самооцінка знижується. Таким чином, поняття самооцінки вперше з'явилося наприкінці XIX століття завдяки Вільяму Джеймсу, а потім набуло подальшого розвитку в працях багатьох відомих психологів. Після Джеймса дослідження розвитку самооцінки продовжували багато вчених:

Ч. Кулі (1902) – увів концепцію «дзеркального Я», згідно з якою самооцінка формується через сприйняття себе очима інших.

Г. Мід (1934) – розвинув ідею соціального формування «Я» через взаємодію з іншими.

А. Маслоу (1943) – пов'язував самооцінку з потребою у самоповазі та любові в межах ієрархії потреб.

К. Роджерс (1951) – уважав, що здорова самооцінка базується на прийнятті себе та позитивному ставленні з боку значущих людей.

М. Розенберг (1965) – розробив широко використовувану шкалу самооцінки, що вимірює рівень загальної самоповаги.

А. Бандура (1977) – розвинув концепцію самоефективності (self-efficacy), що є важливою складовою самооцінки.

Також, вагомий внесок зробили Б. Ананьєв, Г. Костюк, С. Максименко, О. Спіркін, В. Столін, К. Левін, Н. Іванцев, Л. Карамушка, М. Боришевський та багато інших. Серед сучасних західних вчених, які досліджували і продовжують досліджувати це:

Мартін Селігман (Martin Seligman) – один із засновників позитивної психології, досліджує фактори, що сприяють розвитку емоційної стійкості та благополуччя.

Барбара Фредріксон (Barbara Fredrickson) – відома своєю теорією про розширення і побудови позитивних емоцій, яка пояснює, як позитивні емоції сприяють розвитку стійкості.

Соня Любомирські (Sonja Lyubomirsky) – досліджує вплив позитивних інтервенцій на зниження стресу та підвищення щастя.

Джеймс Гросс (James Gross) – спеціалізується на дослідженні регуляції емоцій і її впливу на стресові реакції.

Керол Двек (Carol Dweck) – відома своєю теорією «установок мислення» (fixed and growth mindset), яка впливає на самооцінку та мотивацію.

Марк Лірі (Mark Leary) – досліджує самооцінку в контексті соціальних взаємодій і розробив теорію соціометра, яка пояснює, як самооцінка відображає рівень соціального прийняття.

В Україні багато вчених-дослідників займалися та продовжують досліджувати проблеми впливу соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях [35, 73, 74, 83, 88]: Сергій Максименко – доктор психологічних наук, академік НАПН України, засновник вітчизняної наукової школи генетичної психології. Здійснив дослідження закономірностей розвитку особистості, в тому числі в умовах стресових впливів. Автор концепції акмеологічного розвитку особистості.

Засновник та науковий керівник Кризового центру медико-психологічної допомоги учасниками АТО та членів їхніх сімей [32, 33].

Тетяна Михайлова – докторка психологічних наук, досліджує питання психоемоційного стану особистості, стресостійкості, професійного вигорання та адаптації у складних соціальних умовах. Розробляє методики профілактики стресу та збереження психічного здоров'я. Праці стосуються також адаптаційних механізмів у кризових ситуаціях.

Вікторія Предко – психолог, кандидат наук, досліджує соціальну адаптацію та психологічну безпеку особистості. Вивчає зв'язок між рівнем соціальної тривожності, самооцінкою та здатністю протистояти стресу [48, 49].

Олеся Сомова – психологиня, займається психокорекційними підходами до роботи з самооцінкою. Активно впроваджує методи арт-терапії, психодрами, тілесно-орієнтованої терапії для відновлення самоцінності особистості. Працює зі жінками, які перебувають у кризових ситуаціях [49].

Павло Дячук – доктор психологічних наук, спеціалізується на соціальній психології, емоційній регуляції та соціальній адаптації особистості. Вивчає вплив соціального середовища та психоемоційного стану на самооцінку. Досліджує форми психологічної допомоги в умовах соціальної нестабільності. Оксана Кульчицька – кандидатка психологічних наук, спеціалізується на соціально-психологічних аспектах самооцінки та професійного становлення. Досліджує чинники формування адекватної самооцінки в підлітковому та юнацькому віці. Пише про роль соціального середовища та стресогенних факторів у становленні «Я-концепції».

Віктор Досенко – доктор медичних наук, генетик, але його праці також торкаються теми нейропсихології, зокрема – стресу й індивідуальних реакцій на нього. Пояснює генетичні та біохімічні механізми емоційної стійкості. Популяризує наукові підходи до психосоматики та впливу стресу на поведінку.

Олена Тараріна – кандидатка психологічних наук, практикуючий психотерапевт, досліджує психологічну стійкість, жіночу самооцінку та подолання стресу. Вчена популяризує застосування арт-терапії, тілесно-орієнтованих методик для формування здорової самооцінки.

Наталія Чепач – докторка психологічних наук, працює над проблемами соціально-психологічної адаптації, гендерних особливостей самооцінки.

Ольга Скрипка – досліджує проблеми самооцінки, емоційної регуляції, стресостійкості в професійній діяльності, є авторкою методичних розробок для діагностики самооцінки та програм розвитку особистісного ресурсу.

Людмила Лісова – докторка психологічних наук, спеціалізується на професійному вигоранні, самооцінці та внутрішніх ресурсах особистості.

Тетяна Титаренко – докторка психологічних наук, провідна дослідниця у сфері життєстійкості, цінностей особистості, самоідентичності та стресових впливів на психологічний розвиток. Здійснила дослідження механізмів адаптації особистості до екстремальних умов, формування життєвої перспективи та самооцінки в умовах соціальної нестабільності.

Самооцінка – це таке суб’єктивне утворення в людській психіці, що є відображенням правил, норм, оцінок і суджень, що існують в суспільстві та в відносинах між людьми та соціальними групами [61]. Людина завдяки самооцінці має можливість оцінити свій фізичний та духовний стан. Відчути свою значущість, визначити свої можливості, активність, спрямованість [7, 15, 83]. Безперечно, основоположну роль відіграє те, як людина оцінює себе. Це підтримує емоційний та фізичний стан, що впливає на якість життя та стосунки з собою та іншими. Якщо по суті, то це емоційно-психологічне самовідчуття людини. Людина, яка має сформовану самооцінку є особистістю [70, 74].

Особистість – це конкретна людина, яка є представником певного суспільства або соціальної групи. Особистість, в першу чергу, усвідомлює своє ставлення до навколишнього світу, займається конкретним видом діяльності і наділена певними індивідуально-психологічними відмінностями [17, 69, 77]. Особливості визначення особистості це її психологічна сутність та зміст світогляду людини. Психологічна сутність світогляду особистості проявляється у специфічному впливі її індивідуальних та соціально-психологічних якостей на поведінку, дії та вчинки, які сформовані системою переконань, науковими поглядами на природу, суспільством, людськими стосунками та відносинами, що стали його внутрішнім надбанням, що зафіксувалися, врізалися у свідомість у вигляді певних життєвих цілей та інтересів, позиції та переконань, відношення та стосунків [32, 37, 73, 74]. Це має важливий важіль у формуванні самооцінки особистості.

Значну увагу психологів, науковців привертає тематика самооцінки особистості. Досліджуються різні напрямки – структура, формування, функції,

взаємозв'язок з іншими аспектами особистості. Самооцінка особистості – кожна людина оцінює себе, свої особисті риси та якості, рівень успішності власної діяльності, свої досягнення, очікує і реагує на оцінки іншими людьми своєї особи, виходячи з системи цінностей людини. Це проявляється у ставленні людини до себе. Багатогранність життя спонукає до пошуку можливостей реалізації, пошуку свого місця, своєї ролі у світі [18, 33, 73, 83].

У соціальній сфері надважливим є формування самооцінки особистості жінок, які працюють, зокрема соціальними робітниками. Важливими факторами, що формують та впливають на їхню самооцінку особистості є низка соціально-психологічних чинників. Соціальні чинники, є надважливими та першочерговими, це родина, середовище, соціальні групи, норми, критерії, правила, цінності суспільства, закони тощо. Наприклад, підтримка від родини, друзів, керівника на роботі може підвищити самооцінку, а соціальний тиск, приниження честі та гідності, мобінг, боулінг знижувати. Психологічні чинники, не менш важливі, включають внутрішні чи зовнішні фактори, що обумовлені рівнем емоційної стійкості, впевненістю в собі, темпераментом, здатністю до саморефлексії, мотивації та самореалізації. [19, 34, 55, 67, 89].

Українська дослідниця життєвих світів особистості Т. Титаренко зазначала, що життєві обставини та соціальний контекст значною мірою коригують самооцінку особистості, змушуючи її адаптуватися або, навпаки, формувати захисні механізми [69, 70]. Людині властиво змінюватися, особливо це прослідковується нині, у період війни, переживаючи постійні стреси український народ вже ніколи не буде таким як був до війни.

Самооцінка особистості складається з двох компонентів: когнітивного і емоційного. Когнітивний компонент віддзеркалює знання людини про себе, а емоційний – ставлення людини до себе. Під час спілкування з іншими людьми особа набуває знання (родина, дитячий садочок, заклади освіти, соціум) про себе. Варто зазначити, що знання наповнюються емоціями, але сила та напруженість емоцій залежать від рівня темпераменту та яке значення має для особистості отримана ним інформація.

Формування самооцінки особистості. Ми всі знаємо, що самооцінка особистості формується в дитинстві. В цьому певну роль відіграють особистісні характеристики: тип темпераменту людини та тип нервової системи. Наступною складовою формування самооцінки є відносини, що склалися в сім'ї та соціумі [18]. Самооцінка особистості пов'язана з однією із важливих та основних потреб людини – потребою в самоствердженні, із прагненням людини знайти своє місце в житті, зарекомендувати себе як гідного члена суспільства в очах навколишніх та ствердити себе у своїх власних очах. Самооцінка особистості формується у процесі діяльності і міжособистісної взаємодії [17, 18, 21]. Самооцінка особистості, під впливом власних факторів, це коли людина сама через спостереження за собою, своїми вчинками, аналіз своїх почуттів і переживань, мотивів і вчинків, досягнень і невдач, а також через порівняння себе з іншими людьми. Самооцінка особистості, під впливом зовнішніх факторів, це коли людина через ставлення та оцінку з боку навколишніх до неї змінюється. В результаті цього в особистості поступово складається власне ставлення до себе і самооцінка своєї особистості, а також окремих форм своєї активності: спілкування, поведінки, діяльності, переживань, визначених реакцій на ситуацію. Самооцінка особистості визначає самосвідомість людини. Соціальне оточення значною мірою впливає на формування самооцінки особистості та змінюється впродовж життя.

Український психолог Г. С. Костюк зазначав, що розвиток самооцінки відбувається шляхом взаємодії особистості з соціальним середовищем і є результатом суб'єктивного аналізу власних можливостей і досягнень. Види самооцінки особистості. Якщо розглянути самооцінку в розрізі, як людина оцінює себе, то розрізняють два види самооцінки: глобальну та часткову. Під глобальним видом самооцінки розуміється, як людина оцінює себе в цілому (взагалі). Під частковим видом самооцінки розуміється, як вона оцінює окремі аспекти себе, наприклад, велику роль відіграє зовнішній вигляд, успішність серед друзів або у кар'єрі.

Самооцінку особистості також поділяють за рівнем: низька, висока та адекватна. Рівень самооцінки особистості починає формуватися з раннього дитинства та може змінюватися протягом життя. Особистість з адекватною самооцінкою об'єктивно і реально оцінює себе та свої можливості, вміння враховуючи сукупність обставин, від яких залежать значення або сенс будь-якої ситуації чи дії. Вона вважає себе цілком відповідною, достойною, ні кращою, ні гіршою за інших. У такої особистості переважають корисні переконання про себе та світ, а також віра в себе та свої можливості. Водночас адекватна самооцінка особистості здатна будувати адекватні очікування щодо себе та інших [37, 73, 44]. Адекватна самооцінка допомагає людині плекати життєстійкість, самоповагу та знаходити баланс між різними сферами життя. Водночас низька або завищена самооцінка може спричинити труднощі з самореалізацією, побудовою стосунків, реалістичним сприйняттям себе і світу. Дуже влучно зауважував Д. Гоулман, що люди у яких, більше розвинений емоційний інтелект, більше схильні до адекватної самооцінки, тому що краще усвідомлюють свої почуття та сильні сторони.

Адекватна самооцінка може мати такі прояви: здатність сказати «ні», коли людина не хоче чогось робити бо це створює їй незручності; вміння правильно виражати свої потреби та емоції; усвідомлювати, що люди навколо теж є не кращими й не гіршими; реалістично дивитися на життя, тверезо сприймати будь яку ситуацію; приймати та розуміти свої слабкості та сильні сторони, розставляючи правильно пріоритети; вміти встановлювати особисті кордони та не порушувати кордони інших.

Говорячи про низьку самооцінку, то маємо на увазі, що людина відчуває себе незначною. Тобто, людина з низькою самооцінкою оцінює себе гірше, аніж вона є насправді, з суттєвою перевагою оточуючих в поведінці, здібностях, знаннях, якостях, можливостях. Це призводить час від часу до відчуття браку впевненості в собі. Слід зазначити, люди з низькою самооцінкою живуть із цим тривалий час.

За низькою самооцінкою ховаються глибинні негативні переконання про себе та світ, наприклад: «В мене нічого не виходить», «Я не можу, не вмію» або «Я не можу нікому довіряти», що призводить до комплексу неповноцінності. Вперше поняття «комплексу неповноцінності» виявив та ввів Альфред Адлер. Він вважав, що з комплексом неповноцінності народжується кожна людина. Формуванням «комплексу неповноцінності» є різноманітні чинники, а саме: вади зовнішності (явні чи надумані), стан здоров'я, приниження, соціальний статус, ставлення до стереотипів, помилки або невдачі в минулому, власні навички, наявність досягнень, оточення та його оцінка, глибокі душевні травми тощо. Але потрібно зазначити, що на думку А. Бека, який займався когнітивно-поведінковою терапією, низька самооцінка найчастіше є наслідком ірраціональних переконань і негативного самосприйняття, які можуть бути скориговані через когнітивну терапію.

Самооцінка є важливою обставиною психологічного здоров'я та соціального функціонування особистості, адже вона визначає, як людина сприймає себе, свої можливості та цінність, спрямованість та активність, суспільну значущість, свої відносини із зовнішнім світом, іншими людьми і соціальними групами [9, 10, 18, 84]. Отже, актуальним є виокремлення ключових аспектів, які пояснюють значущість самооцінки як одного з провідних чинників адаптації особистості до стресових ситуацій та збереження її внутрішнього ресурсу. Вплив самоповаги та ідентичності на формування самооцінки особистості. Самоповага базується на позитивному сприйнятті власних якостей, досягнень та цінностей, що є основою для внутрішнього благополуччя. Самоповага впливає на самоусвідомлення людини та її уявлення про себе [40, 44, 61, 91]. Високий рівень самоповаги допомагає людині бути впевненою у своїх силах і можливостях, що веде до здорової самоідентичності, та повністю пов'язана з таким психологічним фактором, як самооцінка. Вплив емоційного стану на формування самооцінки особистості. Люди з високою емоційною стійкістю, як правило, мають позитивніше ставлення до життя, менше схильні до тривоги, депресії та стресу

[16, 22, 23]. Вони легше справляються з труднощами та негативними емоціями, що зміцнює їхню самооцінку. Низький рівень емоційної стійкості може призвести до емоційних проблем, таких як хронічний стрес, почуття самотності або неадекватності, що як наслідок, може ускладнити життя та знизити рівень самооцінки. Самооцінка особистості в свою чергу впливає на:

1) Міжособистісні стосунки. Люди з високою самооцінкою зазвичай мають більш здорові стосунки, оскільки вони здатні до відкритого спілкування, виявляють більше впевненості та емоційної зрілості. Низька самооцінка може бути причиною проблем у стосунках, адже людина може відчувати незадоволення або негативно реагувати на критику чи конфлікти.

2) Мотивацію і досягнення цілей. Самооцінка тісно пов'язана з мотивацією досягати цілей. Люди, які оцінюють себе позитивно, більш схильні ставити і досягати амбітних цілей, оскільки вони вірять у свої сили. Низька самооцінка може обмежувати потенціал, адже людина може сумніватися у своїх силах і боятися невдач, що призводить до уникання нових можливостей.

3) Психологічний захист та адаптацію. Людина з адекватною самооцінкою легше адаптується до змін, оскільки має внутрішні ресурси для подолання труднощів. Вона здатна аналізувати ситуації об'єктивно, без надмірної самокритики. Якщо самооцінка занижена, людина може більш схильна до негативних висновків про себе і світ, що ускладнює ефективну адаптацію до змін.

4) Протидії стресу та психологічним захворюванням. Висока самооцінка допомагає людині відчувати контроль над своїм життям і знижує рівень стресу. Зниження рівня самооцінки може призвести до більшого ризику розвитку психологічних проблем, таких як депресія, тривожні розлади або емоційне вигорання.

5) Професійну діяльність. У професійному контексті самооцінка впливає на ефективність роботи. Люди з високою самооцінкою мають більше впевненості в своїх професійних якостях і частіше досягають кар'єрних

успіхів. Низька самооцінка може заважати людині виявляти свій потенціал, що може призвести до неповного використання своїх можливостей.

Самооцінка особистості є критичним фактором у психічному та емоційному розвитку особистості. Вона визначає, як людина сприймає себе і свої можливості, впливає на її здатність справлятися з труднощами, досягати цілей і будувати здорові стосунки. Важливо працювати над підтримкою адекватної самооцінки, щоб забезпечити психологічну стійкість і благополуччя в усіх сферах життя [10, 15, 35, 83].

1.2. Стрес. Особливості впливу стресових ситуацій на формування самооцінки особистості

Питання стресу завжди цікавила представників різних наукових напрямків. У сучасному тлумачному психологічному словнику Віктора Шагара стрес (англ. stress – напруження) визначається, як стан напруженості – сукупність захисних фізіологічних реакцій, що настають в організмі тварин і людини у відповідь на вплив різних несприятливих факторів (стресорів) – холоду, голодування, психічних і фізичних травм, опромінення, крововтрати, інфекції тощо [77]. Стресор – несприятливий фактор, що викликає в організмі тварини або людини стан напруженості – стрес [77].

Стресові ситуації можуть бути як одноразовими (співбесіда, іспити, значущі події, інтерв'ю, травма, погані новини, аварії, непередбачуваний конфлікт, раптова хвороба, звільнення з роботи тощо), так і тривалими (війна, повітряні тривоги, фінансові труднощі, невиліковна тривала хвороба, мобінг, булінг, несприятливі умови на роботі, родинні негаразди тощо). Стрес виникає в умовах ризику, дефіциту часу, при необхідності швидко і самостійно приймати важливі рішення, миттєво реагувати на загрози і несподіванки. Існують різні види стресу, це залежить від виду стресора і характеру його впливу [38, 49, 62, 81]. Оскільки, стрес впливає на психологічний стан, поведінку та навіть фізіологічний стан людини, то виділяють, у найбільш

загальній класифікації – стрес фізіологічний і стрес психологічний [62, 66, 73]. Психологічний підрозділяється на стрес інформаційний і стрес емоційний.

Інформаційний стрес – це психоемоційний стан, що виникає у результаті перевантаження інформацією, а також браком певної інформації, це як наслідок сучасного темпу життя та швидкого розвитку технологій. Реалії сьогодення – робота з великими об'ємами інформації, які можуть бути суперечливими та складними в обробці, з цим інколи людина не справляється, а також з завданнями, що постають перед нею та необхідністю швидкого прийняття рішення. Як результат – людина не встигає за темпами і вчасно не приймає вірні рішення, при цьому маючи високу відповідальність за наслідки прийнятих рішень. Дана ситуація є стресовою. Слід зазначити, такі стресові ситуації часто спостерігається у представників професій, що потребують постійного аналізу великих обсягів інформації (педагоги, викладачі, психологи, соціальні працівники і робітники, керівники тощо).

Емоційний стрес – це напружений психічний стан, що виникає у відповідь на значущі емоційні переживання. Такі як страх, гнів, образи, почуття провини, що з'являються в ситуаціях загрози, небезпеки, соціального та психологічного тиску, важливих життєвих подій тощо. Найпотужнішим емоційним стресогенним фактором сьогодні є війна в Україні. Це спричиняє гострий та хронічний емоційний стрес серед різних груп населення, особливо у зоні бойових дій, як у військових так і цивільних [18, 43, 88]. Емоційний стрес має різні форми – імпульсивна, гальмова, генералізована, що призводять до змін у перебігу психічних процесів, емоційних зрушень, трансформації мотиваційної структури діяльності, порушень рухової та мовної поведінки [40, 42, 61, 91].

Як людина проживає один день, так вона проживає все життя. Кожен наступний день приносить чергове напруження, нові завдання, випробування, несподіванки, проблеми. Давня народна мудрість, яка переходить із покоління в покоління, говорить: життя прожити – не поле перейти. Це підкреслює, що повноцінно прожити життя, уникаючи стресів і криз, нереально. Стресові

ситуації супроводжують людину постійно. Стресорів безліч, їх важко перелічити, адже у кожної особистості вони свої [14, 38, 81, 82]. Слід зазначити, ситуація, яка викликає стрес в однієї людини, для іншої це є лише привід проявити наполегливість і силу. Так само реакція на стрес-чинники та шляхи подолання стресового напруження, теж дуже виняткові. Фактор стає стресором у випадку, коли особа не може справитися з ним, гнучко оволодіти станом, адаптуватися до умов, що перевищують її можливості [65]. Підтверджено, коли мозок людини інтенсивно починає працювати в пошуку вирішення проблеми, тим більшу внутрішню гнучкість виявляє людина, тим легше їй протистояти стресорові, зберігаючи контроль над своїми емоціями, і тим менш шкідливою буде для неї післядія стресора.

Від кількості, інтенсивності та тривалості стресів, здатності людини вчасно їх долати залежить загальне ставлення до свого життя та сприйняття самого себе [5, 10, 16, 83]. Так виникають сумніви щодо змісту і якості життя, правильності прийнятих рішень, правильності вибору життєвого шляху, результативності досягнень у професійній, сімейній та інших сферах життя, при цьому починає страждати самооцінка особистості [38, 81]. Бо у таких випадках людина стає для себе спочатку прокурором, потім суддею і не завжди адвокатом.

Дуже потужний вплив на особу мають взаємопов'язані психологічні явища стрес, криза та самооцінка. Кризові ситуації викликають сильний стрес, що у свою чергу суттєво впливає на самооцінку особистості [38, 63, 78, 81]. Поштовхом для зміни звичного життя стають зовнішні умови, у разі коли напруженість внутрішніх і міжособових суперечностей порушують внутрішню рівновагу особистості. Коли під загрозою опиняються плани і задуми доводиться виходити із зони комфорту, виникають випадкові невдачі, образи, хвороби, побутові неприємності. У таких випадках людині доводиться приймати нові рішення, відмовлятися від звичних уявлень про цінності, ідеали, смисли, цілі. Так виникає криза як точка перелому. Людина може або адаптуватися до нових умов, або пережити глибоку особистісну кризу, що

вплине на її самооцінку. У разі не адаптації до змін виникає стрес як реакція на кризу. До кризових подій відносяться війна, втрата роботи, хвороба, розрив стосунків, відсутність фінансів тощо, вони є сильними стресовими чинниками, що активують механізми психологічного захисту. Тривалий внутрішній конфлікт, пов'язаний з оцінюванням життя в цілому, його сенсу, головних цілей і способів їх досягнення призводить до довготривалого стресу. А довготривалий стрес – емоційне виснаження. Якщо людина тривалий час перебуває в стресовій ситуації без ресурсів для відновлення, це призводить до зниження самооцінки особистості, депресії, апатії [38, 81].

Зокрема, досліджено, що у помірних дозах стрес не є шкідливим, він навіть надає життю певною мірою яскравих барвів. Без стресів життя було б нецікавим, сумним, одноманітним. Саме стрес є напругою захисних сил, мобілізацією внутрішніх ресурсів, поштовхом для забезпечення можливостей у вирішенні нових завдань. Якщо по домовленості посваритися, то стрес який виникне у даному випадку дає можливість викинути негативну енергію, що накопичилася та по новому подивитися на застарілі проблеми, але без агресії, злості, образ.

Стрес стає дуже небезпечним, коли супроводжується сильним напруженням, хвилюванням, тривогою, страхом, панічними атаками тощо. У людини, що переживає такий стрес, сильно погіршується здоров'я, їй стає важко дихати, починає прискорено битися серце, думки плутаються, тяжко пригадати важливу інформацію, робити вибір. Тривала стресова ситуація негативно позначається на стосунках людини зі своїми близькими, провокує втрату працездатності, хронічне безсоння і головний біль, а інколи і серйозні психосоматичні захворювання [38, 66, 81].

Важливо знати ознаки стресу, Ю. В. Щербатих підкреслював, що стрес впливає на людину комплексно і проявляється у чотирьох напрямках: поведінковому, емоційному, інтелектуальному та фізіологічному.

Поведінкові ознаки стресу, у свою чергу, можна поділити ще на 4 групи: психомоторні порушення, порушення соціально-ролевих функцій,

професійні порушення, зміна образу життя [85]. До основних психомоторних порушень можна віднести напруження, тремор м'язів, дрижання голосу, зниження швидкості сенсомоторної реакції [66]. Також, можливі прояви у вигляді підвищеної нетерплячості, перезбудження, метушливості або навпаки у вигляді ступорів. Поведінкові прояви емоційного стресу збігаються із проявами емоційного напруження. До порушень соціально-ролевих функцій належить підвищена втомлюваність, можливі погіршення соціальних стосунків, у тому числі із близьким оточенням, дратівливість з найменшого приводу, підвищення конфліктності [4, 40, 61, 80, 84]. Настають розлади сну, при цьому порушується режим дня в основному проявляються у скорочення часу сну, зсув неспання на нічний час. Зазвичай через стрес може підвищуватись частота нічних жахів.

Схильність до стресу залежить від емоційної стійкості людини, разом з цим від рівня емоційної стійкості особистості залежить як людина може легко опиняється у стані стресу. Адже емоції пронизують усі сфери нашого життя. Важливо які стосунки у родині – з коханими, батьками, дітьми, на роботі з колегами і підопічними, та розуміння власних і чужих почуттів. Значна частина людей вміють контролювати емоційні сплески, здатні залишатися спокійними й адекватно оцінювати ситуацію, що склалася, а інші постійно перебувають у стані нервової напруги та проявляють себе дуже емоційно невраженими. Про першу категорію можна сказати, що це люди, які мають високий та середній рівень емоційної стійкості, решта мають низький рівень емоційної стійкості, що в свою чергу впливає на самоповагу особистості та самооцінку.

Стрес може здійснювати негативний вплив на діяльність – дістрес, аж до повної дезорганізації. Професійні порушення проявляються через підвищену втомлюваність, що призводить до збільшення кількості помилок. Це призводить до зниження продуктивності. Погіршуються узгодженість та точність рухів. Через стрес погіршуються процеси уваги та пам'яті, що впливає на зміну інтелектуальної діяльності. А при довготривалому стресі

виникають більш глибокі труднощі із концентрацією уваги, з'являється звуження поля уваги та розсіяність, погіршення показників оперативної пам'яті та проблем з відтворенням інформації. Процес мислення теж страждає від стресу, це проявляється у появі спутаного мислення, труднощі у прийнятті рішень, зниження рівня творчого мислення [8, 12, 29, 57].

Довготривалий стрес негативно впливає на весь організм людини, що може спричинити загальні біохімічні та фізіологічні порушення. Запорукою здоров'я є імунітет, а при довготривалому стресі він знижується, призводить до постійних вірусних та простудних захворювань, крім цього можливі зниження лібідо, проблеми з травною системою та швидкі зміни маси тіла, порушення метаболізму. Для короткочасного стресу притаманні симптоми: проблеми з диханням прискорене серцебиття, відсутність настрою, підвищення артеріального тиску. Особливо небезпечними проявами стресу є емоційні стани особи. При тривалій дії стресу може розвинути депресія, агресія, дратівливість, безпідставний гнів, поява афективних станів. При стресі відбувається зміна загального емоційного фону, який отримує більш песимістичне забарвлення, підвищується рівень тривожності. Як наслідок погіршується самооцінка особистості, посилюються інтровертовані прояви – схильність замикатися в собі, тобто більше зосереджується на внутрішніх думках, почуттях і настроях, а не шукає зовнішньої стимуляції.

У своїх працях Предко В. В. відобразила одну з концепцій у психології про ступінчасте наростання стресу [48, 49]. Вчена розділяє чотири ранги стресу, які проявляються один за одним у разі, якщо на певному етапі стресогенний чинник не вдалося подолати:

- 1) стресова криза першого рангу характеризується мобілізацією адаптаційних захисних резервів, які завжди можуть проявитися при раптових екстремальних подіях;
- 2) стрес другого рангу характеризується наступною мобілізацією більш глибоких резервів, які дозволяють більш активно боротися із стресогенним чинником;

- 3) стрес третього рангу характеризується появою хворобливого стану: підвищується втомлюваність, знижується працездатність, можуть з'являтися депресивні стани, починають з'являтися перші проблеми з різними системами органів;
- 4) стрес четвертого рангу характеризується перетіканням «хворобливого стану» до реальних хвороб, що з точки зору еволюційної теорії це пояснюється прагненням позбавити популяцію від суб'єкта, що не може успішно боротися із стресогенними чинниками.

Серед основних причин прояву стресу можна виділити дві групи: суб'єктивні та об'єктивні [38, 54, 66, 81].

До суб'єктивних можна віднести: війна, не відповідність очікувань від подій і дійсності, наявність поведінкових програм, життєвих установок, що були нав'язані оточенням та не відповідають дійсним уявленням і потребам людини, і роблять її життя складним, не відповідність реального та віртуального світів, це пов'язано із когнітивним дисонансом і механізмами психологічного захисту, відсутність можливості реалізувати злободенну потребу, наявність деяких емоцій людини, що призвели до спонтанних рішень, неконструктивна комунікація (може бути пов'язана із завищеними очікуваннями, критикою, відсутністю порозуміння), соціальні потрясіння.

До об'єктивних можна віднести: надто тяжкі або неправильні умови праці, складні або погані умови життя, непорозуміння та конфліктність у взаємовідносинах з оточуючими людьми, порушення режиму дня, політичні проблеми, економічні проблеми, надзвичайні ситуації.

Почастішали випадки виникнення стресу чинником якого стає культурний шок. Культурний шок – психологічна дезорієнтація і фізичний дискомфорт індивіда при зіткненні з іншим культурним середовищем [26]. Це своєрідний процес, який пов'язаний з переміщенням людини з одного культурного середовища до іншого. Це можна спостерігати і в середині нашої країни, адже кожна область це своєрідний культурний регіон. Переїзд до іншого місця проживання, особливо коли це вимушена дія, це потужній

чинник стресу. Оскільки супроводжується необхідністю докладати зусилля для досягнення психологічної рівноваги, яка була порушена втратою звичних соціальних зв'язків і статусу, втратою житла, страхом перед невідомим, почуттями відторгнутості, безсиллям тощо. Культурний шок може по різному впливати на людей в залежності від низки їх психологічних особливостей.

Аналізуючи теоретичні концепції, що пояснювали феномен культурного шоку як основний чинник розвитку стресу, вчені прийшли до висновку, що найбільш вагомими факторами появи культурного шоку є втрата контролю, розбіжність між очікуваннями та реальними подіями, відсутність соціальної підтримки та достатніх навичок. Культурний шок суттєво впливає на формування самооцінки особистості, особливо коли людина стикається з новим середовищем, де її цінності, соціальні ролі та норми можуть бути переосмислені [75]. Зниження самооцінки через невідповідність очікувань. При зіткненні з новими правилами, новим устроєм, культурою людина може відчувати себе некомпетентною, не знаючи норм поведінки в такому середовищі. При цьому виникає відчуття «аутсайдера», опиняючись на периферії соціальних систем, не адаптований, не прийнятий до більшості, це може призвести до сумнівів у власних здібностях. Наприклад, людина, яка була успішною у своєму регіоні або країні, після вимушеного переміщення, в новому середовищі може опинитися на низькому соціальному рівні, що руйнує її попереднє уявлення про себе. Це, в свою чергу, знижує рівень самооцінки. Особа при цьому відчуває втрату звичних маркерів самооцінки – соціального статусу, професійних навичок, норм поведінки.

До негативної самооцінки можуть призвести емоційні реакції – тривога, фрустрація, відчуття самотності [18, 40, 61, 91]. Ріст самооцінки може відбуватися у результаті адаптації в новому середовищі. З часом людина, яка успішно інтегрувалася, починає відчувати гордість за свою здатність адаптуватися. З'являється впевненість у власних силах, що позитивно впливає на самооцінку особистості. Велику роль відіграє соціальна підтримка як чинник стабілізації самооцінки особистості. Люди, які отримують підтримку

від інших (наприклад від соціальних робітників, громади), легше долають перешкоди і зберігають позитивну самооцінку.

Враховуючи висвітлене, можемо зазначити, що стрес – це безпосередня реакція організму на негативні зовнішні чи внутрішні фактори, що перевищують можливості людини справитися з ними – стресові ситуації. Стрес невідворотно впливає на всі сфери життя людини [14, 22, 66, 82]. У особи, що перебуває у цьому стані змінюється життєдіяльність, часто перешкоджаючи нормальному існуванню: знижує працездатність, погіршує концентрацію уваги, викликає почуття виснаження, пришвидшує втомлюваність, знижує імунітет та може призводити до ряду серйозних хвороб. Прослідковується чіткий взаємозв'язок самооцінки особистості та стресу [7, 83]. У стресових ситуаціях самооцінка особистості може змінюватися в залежності від того, як людина сприймає ситуацію і як реагує на неї. Наприклад: людина з високою самооцінкою може сприймати стресову ситуацію як виклик, з яким можна впоратися, розцінюючи як поштовх до змін. А людина з низькою самооцінкою може відчувати безпорадність і занижувати свої можливості, що лише посилює стрес.

Стресові ситуації мають дуже великий вплив на формування самооцінки особистості. У стресових ситуаціях особистість може почати переглядати свої цінності, ставлення до себе та оточення [38, 81]. Як саме буде сформована самооцінка, залежить від того, як людина оцінює свої здібності, як швидко вона адаптується до стресу та чи є у неї ресурси для подолання стресу (як зовнішні – підтримка родини, так і внутрішні – стресостійкість) [19, 22, 39, 54, 85]. З огляду на вищезазначене, для формування адекватної самооцінки особистості дуже важливо сприяти підвищенню та зміцненню емоційної стійкості і самоповаги особистості, через зниження схильності до стресу.

1.3. Особливості формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях

Збройний конфлікт на території нашої держави триває з 2014 року до сьогодні. Повномасштабне вторгнення відбулося 24 лютого 2022 року. Війна це непередбачувана надзвичайно критична ситуація, яка вимагає надзусиль та колосальної енергії задля подолання загрози, при цьому мобілізуються фізичні та емоційні ресурси. Це, в свою чергу, виснажує психологічно, що викликає стрес і важко передбачити, коли і у який спосіб він проявиться та буде вирішений. Вплив психотравмивних чинників, спричинений цим конфліктом відчуває все українське суспільство [43, 46, 49, 88].

Найбільш вразливими верствами населення у даній ситуації - діти, жінки, особи з інвалідністю, самотні особи та люди похилого віку, які опинилися в складних життєвих обставинах. У таких умовах загострилася потреба у наданні соціальних послуг. Законодавством України передбачена своєчасна професійна допомога спрямована на швидкий вихід з кризових ситуацій. Про це чітко визначено у Законі України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII «Про соціальні послуги», що складні життєві обставини – обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно. А також зазначено основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах [50, 52, 53]. Крім того, передбачено основні принципи надання соціальних послуг з дотримання прав людини, у забезпеченні інтересів отримувачів соціальних послуг, які полягають у правильності дії та рішень, спрямованих на задоволення індивідуальних потреб отримувачів соціальних послуг відповідно до віку, статі, стану здоров'я, особливостей інтелектуального та фізичного розвитку, життєвого досвіду, родинної, культурної, етнічної та іншої належності [52, 53].

Слід зазначити, що основним комплексним механізмом практичної реалізації соціальної політики є соціальна робота, як система теоретичних знань та заснована на них практика, що спрямована на забезпечення соціальної справедливості шляхом підтримки найбільш соціально незахищених верств населення. Соціальний супровід людей у складних життєвих обставинах – це комплекс заходів, спрямованих на надання допомоги та підтримки для подолання життєвих труднощів. Безпосередньо реалізацію соціальної підтримки в цілому стосовно особи, яка опинилася в складних життєвих обставинах, особливо сьогодні в умовах воєнного стану, забезпечує соціальний робітник. Він, як представник соціальних служб, один з основних суб'єктів відносин, котрі виникають у соціальній сфері між надавачем та отримувачем, здатний забезпечити реалізацію можливостей та сприяти у задоволенні соціальних потреб особи [53, 78].

Жінки в Україні сьогодні виконують величезну роль у суспільстві, працюючи в надскладних умовах – у сфері медицини, освіти, виробництва, волонтерства, соціального захисту та інших військових, технічних і гуманітарних напрямках. Це може як зміцнювати самооцінку, так і створювати серйозні виклики для психологічного стану, особистість змінюється. Так у соціальній сфері, особливу увагу привертає робота жінок – соціальних робітників, які працюють із людьми похилого віку, особами з інвалідністю, самотніми особами. Адаже вони стикаються з унікальними стресовими ситуаціями, особливо в умовах війни [6, 13, 36, 49].

Професія соціального робітника відрізняється від інших професій великою кількістю емоційно насичених контактів з отримувачами соціальних послуг, оскільки вони безпосередньо контактують з отримувачами соціальних послуг, у більшості з яких потреба пов'язана з бідами і негараздами. Тому, зазвичай виконувати таку своєрідну роботу – обслуговування такої категорії населення погоджуються тільки жінки. Враховуючи специфіку роботи соціальним робітником основною умовою формування самооцінки особистості в сучасному соціальному оточенні є схильність соціальної

адаптації до професійної діяльності, колективу, групи. Але на сьогоднішній день, у зв'язку із складною ситуацією в країні, коли люди постійно знаходяться під впливом потужного стресу, процес адаптації значно погіршується, внаслідок чого відбуваються розлади у стосунках надавач послуг – отримувач послуг [12, 43, 49, 59, 88]. Внутрішні переживання особистості є підґрунтям формування психологічних травм, які ведуть до стресу, що стає причиною до зниження самооцінки жінки – соціального робітника. Особливо чутливими до цих негативних явищ у роботі є група робітників у яких дуже висока схильність до стресу.

Перспективним у цьому напрямку є дослідження соціально-психологічних чинників, що впливають на формування самооцінки жінки – соціального робітника, оскільки це може значною мірою попередити та виправити негативні тенденції, що супроводжують процес формування.

Жінки – соціальні робітники у яких хороший рівень самооцінки, можуть пристосуватися до умов сьогодення, зовнішнього та внутрішнього середовища, до певних специфічних умов праці. Це сприяє хорошим взаємовідносинам між соціальним робітником і отримувачем соціальних послуг [14, 24, 25, 85].

Важливу роль у роботі соціального робітника відіграє вміння підлаштовуватися під кожного підопічного – пристосування згідно з потребами, цінностями, ідеалами підопічних, враховуючи їхні індивідуальні та особистісні якості. Гармонійні відносини між ними позитивно впливають на самооцінку особистості жінки – соціального робітника [36, 47]. У нинішніх умовах соціальних послуг особливо потребують самотні особи похилого віку та особи з інвалідністю, які опинились у складних життєвих обставинах. Ці послуги надаються соціальним робітником за місцем проживання як соціальна послуга догляд вдома [50, 56].

Жінки – соціальні робітники виконують свої обов'язки за місцем проживання (вдома) отримувача соціальної послуги протягом робочого дня надаючи соціальної послуги. Послуги полягають у наданні допомоги у веденні

домашнього господарства, в самообслуговуванні особам, які частково або повністю втратили здатність до самообслуговування, допомогу в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами тощо. Особливості в роботі полягають в тому, що більшість людей похилого віку та особи з інвалідністю мають своє, іноді «негативне забарвлення», оскільки життя цих груп населення складається більше зі втрат, ніж надбань. Такі обставини вимагають від соціального робітника уважного ставлення до кожного запиту, адже знають, наскільки важливі для таких осіб навіть найдрібніші речі, адже від цього часто залежить рівень їхнього життя, здоров'я й навіть безпеки [34, 37].

Питання психологічного благополуччя осіб похилого віку та осіб з інвалідністю привертає велику увагу та набуло неабиякої популярності серед науковців медицини та психології. Дослідження психологічного благополуччя, що направлені на вивчення особливостей переживання та поведінки у похилому віці та осіб з інвалідністю виявили таку проблему, яка є однією з ключових життєдіяльності цих людей – це виникнення певної соціальної ізоляції. У пенсіонерів зменшення зв'язків, пов'язаних із виходом на пенсію, відокремленням дітей або бездітність, смерть друзів і рідних, а у осіб з інвалідністю обмеженою фізичною доступністю інфраструктури, складність отримання засобів реабілітації, недостатнім доступом до медичних послуг, у зв'язку з цим виникає постійне відчуття покинутості, марності і непотрібності свого існування, самотності [37, 56].

Найчастіше психологічний портрет осіб похилого віку та осіб з інвалідністю, які опинилися в складних життєвих обставинах складається для багатьох із негативних характеристик: зниження самооцінки, невпевненість у собі, невдоволення собою; побоювання самотності, безпорадності, бідності, смерті; похмурість, дратівливість, песимізм; зниження інтересу до нового породжує постійні скарги, бурчання; замикання у своїх інтересах – егоїстичність, егоцентричність, підвищення уваги до власного тіла; невпевненість у завтрашньому дні.

Усе це робить людей дріб'язковими, скупими, занадто обережними, педантичними, консервативними, малоініціативними [37]. А погіршення здоров'я призводить до того, що у багатьох починають переважати думки про смерть та втрату сенсу життя. Усвідомлення того, що життя не вічне, примушує людину «поспішати» жити, погіршується не тільки загальне самопочуття, а й деякі психофізіологічні показники (знижується швидкість рухів, мислення, послаблюється короткотермінова пам'ять тощо) при цьому неминучі конфлікти з оточуючими. Такий стан підопічних ускладнює роботу соціальних робітників, що в свою чергу призводить до стресових ситуацій.

Аналізуючи зазначені стресові ситуації, що впливають на працездатність суб'єкта праці, також слід акцентувати увагу на таких явищах як напруженість діяльності та стреси, що суттєво впливають на самооцінку особистості соціального робітника. Крім того, необхідно зазначити, що є частина людей, які в умовах стресу не втрачають бадьорості духу, допомагають іншим, думають про майбутнє та не поспішають реагувати на поточні неминучі конфлікти.

Робота соціального робітника опосередковується їх емоційним переживанням, співчутливістю, котра періодично здатна викликати емоційне і психічне виснаження [8, 12, 24, 28, 58, 59]. А в умовах сьогодення, зважаючи на необхідність реалізації соціальної політики в умовах воєнного стану, перед соціальними робітниками стоїть багато завдань і викликів, що пов'язані з їхнім власним досвідом проживання наслідків впливу військових дій, обстрілів інфраструктури, відсутністю благ цивілізації, окупації та необхідністю надання допомоги тим, хто цього потребує.

Варто зазначити що почастишали стреси в результаті культурного шоку [26, 75]. Культурний шок можна пов'язати з роботою соціального робітника, особливо якщо він працює з представниками різних соціальних груп та з внутрішньо переміщеними особами. Ось кілька аспектів які слід зазначити:

1. Багато клієнтів соціальних служб – це переселенці, люди, які опинилися в складних життєвих обставинах, що переживають культурний

шок. Соціальний робітник, не дивлячись ні на що, має допомагати їм адаптуватися через підтримку, консультування та соціальну інтеграцію.

2. Різниця у світогляді та цінностях між надавачем та отримувачем соціальної послуги.

3. Соціальний робітник, який є внутрішньо переміщеною особою, починає працювати в новому для себе середовищі, і тому він може переживати певні етапи культурного шоку, такі як:

3.1. Етап ейфорії – перше захоплення новою роботою та новим місцем проживання, середовищем.

3.2. Етап дезорієнтації – зіткнення з відмінностями та труднощами в розумінні норм і традицій.

3.3. Етап адаптації – поступове прийняття нового середовища та вироблення стратегій взаємодії.

Перед соціальним робітником, як посередником у подоланні культурного шоку свого та підопічного постає складне завдання – не тільки самому адаптуватися до різноманіття ситуацій, а й допомагати іншим зменшити вплив культурного шоку. Це включає використання емпатії та активного слухання, врахування особливостей спілкування та етикету, використовувати у роботі методи соціальної адаптації (ознайомитися з місцевими традиціями, знайти нових друзів та однодумців, влитися в колектив на роботі, заручитися підтримкою колег тощо) [25, 27, 41, 67, 68].

Робітниця може не відразу зрозуміти як правильно взаємодіяти, що спричиняє дискомфорт, напруження, що є потужним фактором стресу, який може стати чинником до зниження самооцінки особистості жінки – соціального робітника. Для подолання бар'єру у спілкуванні соціальному робітнику слід проявляти повагу та емпатію, поважати гідність громадян. Не допускати негуманних і дискримінаційних дій щодо отримувачів соціальних послуг, не нав'язуючи власні погляди, запитувати клієнтів про їхні потреби та бути відкритим до діалогу. Дотримуватись професійної нейтральності та обов'язково зберігати в таємниці інформацію отриману під час виконання

своїх службових обов'язків. Соціальному робітнику, потрібно допомогти усвідомити, що зниження самооцінки – тимчасове явище та навчити оцінювати себе не лише через призму старих соціальних норм, а й через нові можливості, а також не соромитися звертатися за підтримкою, яка зміцнить його впевненість у собі. Все це дасть можливість покращити емоційну стійкість та підвищити стресостійкість, що в результаті позитивно відобразиться на самооцінці особистості жінки – соціального робітника.

Найпоширенішою та запитуваною соціальною послугою є догляд вдома, до якої входить і психологічна підтримка [50]. Особливо це є цінним зараз в умовах війни в Україні, соціальні робітники безпосередньо беруть на себе тягар переживань своїх підопічних. Тому, жінки – соціальні робітники мають подбати про можливості для власного відновлення [3, 9, 13, 15]. У роботі соціальних робітників має бути приділено достатньо уваги до формування такого професійного уміння як психологічна резилентність, здатність зберігати в несприятливих ситуаціях стабільний рівень психологічного та фізичного здоров'я, а також навичок самодопомоги [60, 64, 70, 71].

Для якісного виконання обов'язків соціального робітника відповідно чинного законодавства [50-53], необхідно розвивати стресостійкість, так як для забезпечення виконання завдань і функцій тих органів, котрі вони представляють, необхідно вміти чи навчитися відповідним практикам витримувати високий рівень професійного навантаження, управляти власними емоціями у стресових ситуаціях для збереження їхнього психічного здоров'я, вчасно мобілізувати внутрішні ресурси для подолання стресових ситуацій [65], котрі є характерними для роботи соціального робітника, особливо в умовах воєнного стану. Соціальний робітник психологічно і морально має бути підготовленим до того шквалу проблем і негараздів інших людей, з якими йому за сучасних умов потрібно повсякчас працювати. Надаючи допомогу іншим та шукаючи шлях вирішення їхніх проблем, в цей же час має захистити і себе [25, 30, 31, 70, 87].

Центри надання соціальних послуг та територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг) мають на перший план поставити завдання пов'язані із запобіганням професійному (емоційному) вигоранню надавачів соціальних послуг, зокрема шляхом організації обміну досвідом, психологічна підтримка, психокорекція та супервізій, особливо в контексті посилення спроможностей діяльності в умовах воєнного стану для своїх соціальних робітників. Навчити персонал, як допомагати самому собі, сформувати у них вміння застосовувати техніки регулювання власного самопочуття, фізичного і психічного здоров'я [1, 11, 23, 27]. Сформувати у них навички із саморегуляції, самодопомоги, самоусвідомлення, самоповаги і покращувати свою самооцінку [41, 64, 65, 70]. Бо незважаючи на накопичений чималий досвід організації соціальної роботи в межах територіальних громад, обмеження пов'язані з епідеміями та повномасштабною військовою агресією РФ, поставили соціальних робітників перед необхідністю шукати такі форми та методи соціальної роботи, які дозволять їм ефективно працювати в умовах вимушеної ізоляції через карантини, вимушеного переміщення населення, постійних тривог, обстрілів, відсутності електроенергії та зв'язку, непередбачуваних перервах у роботі організацій та установ, економічної кризи [6, 43, 46, 49, 88].

Дуже важливим фактором є особистісні якості соціального робітника, які повинні включати такі риси – порядність, чесність, безкорисливість, щирість. Для отримання бажаних результатів він, незалежно від умов роботи має бути цілеспрямованим, працьовитим і відповідальним. Відповідно емоційна стійкість та достатньо високий рівень самооцінки особистості соціального робітника, як надавача соціальних послуг, допоможуть домогтися довіри у людей, які потребують допомоги.

Аналіз окреслених напрямів діяльності соціальних робітників дозволяє дійти висновку про необхідність формування у них відповідного комплексу професійних умінь для ефективного надання соціальних послуг [50, 56], зокрема:

- 1) вміти спілкуватися, вислухати клієнта та надавати необхідну інформацію; досягати взаєморозуміння для вирішення відповідної проблеми;
- 2) чітко та швидко формулювати свої думки щодо шляхів та способів подолання тих важких життєвих обставин у яких перебуває особа, допомогою чи порадою;
- 3) застосовувати теоретичні знання та досвід при розв'язанні виявлених проблемних і нестандартних ситуацій;
- 4) визначати сутність проблеми, котра турбує соціально незахищену особу;
- 5) представляти інтереси отримувача соціальних послуг за потреби чи на виконання вимог законодавства;
- 6) оперативно та якісно з'ясувати причини та умови виникнення проблеми;
- 7) допомагати в організації взаємодії з іншими фахівцями та службами: виклик лікаря, працівників комунальних служб транспортних служб, допомога в написанні заяв, скарг, отриманні довідок, інших документів, веденні переговорів з питань отримання соціальних та інших послуг;
- 8) сприяння в направленні до стаціонарної установи охорони здоров'я, соціального захисту населення; супроводження (супровід) отримувача соціальної послуги в поліклініку, на прогулянку тощо;
- 9) допомога в оформленні документів (оформлення субсидії на квартплату і комунальні послуги тощо);
- 10) критично оцінювати свою професійну діяльність; проявляти толерантність у різних ситуаціях професійної діяльності.

З вище висвітленого слід зазначити, що готовність соціального робітника до такої вкрай нелегкої роботи в умовах воєнного стану, ми розглядаємо як його здатність у потрібний момент активізувати всі свої потенційні можливості, психологічний стан, настанову або внутрішню налаштованість, спираючись на набуті знання, досвід, враховуючи рівень безпеки під час повітряних тривог, приймати самостійні рішення у конкретній ситуації відповідно до кінцевої мети діяльності.

Для ефективного виконання жінками обов'язків за посадою соціальний робітник вони повинні мати гідний рівень самооцінки, низький рівень схильності до стресу та емоційну стійкість, разом з цим зберігати такі особистісні якості, як відкритість, чесність, порядність, терплячість, толерантність, емпатійність, тактовність, щирість [7, 50, 52, 83].

Водночас варто підкреслити, що доволі часто жінки, обираючи професію соціального робітника, нерідко роблять складний моральний і ціннісний вибір. Вони усвідомлюють, що їхня діяльність, попри високу соціальну значущість і важливість для суспільства, часто залишається недостатньо визнаною та недооціненою суспільством. Крім того, матеріальна винагорода за таку працю зазвичай не відповідає рівню відповідальності, емоційного навантаження та витрачених ресурсів [51]. Проте, незважаючи на це, мотивація до допомоги іншим, почуття професійного обов'язку та внутрішні цінності спонукають їх обирати й продовжувати цю діяльність.

Висновки до розділу 1

В науковій літературі приділяється велика увага феномену самооцінки, яке є надто складним і багатогранним явищем, що досліджується на протязі століття різними дисциплінами: соціологією, філософією, психологією, педагогікою.

Можемо зробити висновки, про те, що формування самооцінки особистості жінок, які працюють у соціальній сфері, зокрема соціальних робітників, залежить від низки соціально-психологічних чинників. Хоча прямих досліджень саме цієї категорії обмежено, аналіз суміжних професій та загальних факторів дозволяє виділити ключові аспекти, що впливають на їхню самооцінку.

Соціально-психологічні чинники – це різні соціальні та психологічні фактори, які формують та впливають на самооцінку особистості. Соціальні чинники, які є надважливими та першочерговими, це такі, як родина,

середовище, соціальні групи, норми, критерії, правила, цінності суспільства, закони тощо. Наприклад, підтримка від родини, друзів, керівника на роботі може підвищити самооцінку, а соціальний тиск, приниження честі та гідності, мобінг, боулінг – знижувати. Психологічні чинники, не менш важливі, включають внутрішні чи зовнішні фактори, що обумовлені рівнем емоційної стійкості, впевненістю в собі, темпераментом, здатністю до саморефлексії, мотивації та самореалізації.

Велику роль відіграє професійне середовище. Жінки в професіях, традиційно вважаних «чоловічими», можуть стикатися з упередженнями та стереотипами, що впливає на їхню професійну самооцінку. Наприклад, дослідження жінок – правоохоронців показує, що специфіка роботи в криміногенному середовищі та неадекватне ставлення колег – чоловіків можуть знижувати самооцінку. Хоча соціальна робота не є суто «чоловічою» сферою, подібні виклики можуть виникати через недооцінку професії та своєрідний, специфічний клієнтський сектор суспільства – особи похилого віку та особи з інвалідністю.

Важливим фактором є вміння тримати баланс між професійними та сімейними ролями. Необхідність поєднувати професійні обов'язки з сімейними може створювати додатковий стрес для жінок-соціальних робітників. Це, у свою чергу, впливає на їхню самооцінку, особливо в умовах високих професійних вимог та емоційного навантаження. Дослідження показують, що жінки, які відчувають підтримку в сім'ї та на роботі, мають вищу самооцінку та краще справляються зі стресом.

Не менш важливим є соціальна підтримка та професійне визнання. Позитивна оцінка з боку колег, керівництва та отримувачів соціальних послуг - підопічних сприяє підвищенню самооцінки жінок у соціальній сфері. Відсутність визнання або негативні оцінки можуть призводити до зниження самооцінки та професійного вигорання. Наявність наставництва та можливостей для професійного розвитку також є важливими чинниками формування позитивної самооцінки.

Суттєвими чинниками є особистісні характеристики та стресостійкість. Індивідуальні особливості, такі як рівень емоційної стійкості та схильності до стресу, рівень самоповаги, здатність до саморегуляції, здібності, характер, темперамент впливають на те, як жінки – соціальні робітники сприймають себе в професійній ролі. Розвиток цих якостей може сприяти формуванню більш стійкої та позитивної самооцінки, навіть в умовах професійних викликів.

Вагомим чинником також є освіта та професійна підготовка. Рівень освіти та якість професійної підготовки впливають на впевненість жінок у своїх професійних навичках. Відчуття компетентності та можливість застосовувати отримані знання на практиці підвищують самооцінку та задоволеність роботою. Постійне навчання та підвищення кваліфікації є важливими для підтримки високої самооцінки в динамічному професійному середовищі.

Загалом, формування самооцінки жінок – соціальних робітників є багатофакторним процесом, що включає як зовнішні (соціальні та професійні), так і внутрішні (психологічні та особистісні) чинники.

Розуміння та врахування цих аспектів є ключовими для створення сприятливих умов праці та підтримки психічного здоров'я працівниць у соціальній сфері, що зменшить виникнення стресових ситуацій та позитивно впливатиме на самооцінку особистості жінок – соціальних робітників.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ САМООЦІНКИ ЖІНОК – СОЦІАЛЬНИХ РОБІТНИКІВ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ

2.1. Організація та методика дослідження

Для організації та реалізації емпіричного дослідження нами було вибрано такі дослідження впливу соціально-психологічних чинників: рівень емоційної стійкості, рівень схильності до стресу та рівень самоповаги особистості на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуація, пов'язаних з виконанням професійних обов'язків [38, 81].

Дослідження проводилось протягом січня – лютого 2025 року. Вибірку емпіричного дослідження склали 42 жінки – соціальні робітники, віком від 27 – 64 роки. Стаж роботи соціальним робітником від 1 рік 4 місяці до 34 роки 8 місяців. Опитування проводилось у Рокитнянському територіальному центрі соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Рокитнянської селищної ради Білоцерківського району Київської області. Соціальні робітники з легкістю погодились на співпрацю та залюбки дали відповіді на питання відображені в тестах. Їм теж цікаво було дізнатися результати дослідження.

Для досягнення мети дослідження впливу соціально психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників був використаний комплексний підхід для підбору методик, використання яких дало можливість отримання більш об'єктивних результатів. Використані методики є у відкритому доступі. Для реалізації вказаних завдань було визначено комплекс психодіагностичних методик, а саме:

- 1) «Вивчення емоційної стійкості», тест 2 – для оцінки рівня емоційної стійкості [20].
- 2) «Схильність до стресу» – для оцінки визначення рівня схильності до стресу (стресостійкість) [20].
- 3) «Дослідження самоповаги» – для визначення рівня самоповаги особистості (Зелінська Т. М., Михайлова І. М. Практикум із загальної психології: навч. посібн. Київ: Каравела, 2009. С. 112-113).

Методики призначені для повнолітніх людей без обмежень за освітніми, соціальними та професійними ознаками. Значних даних щодо процедури створення та стандартизації вибраних методик не виявлено. Для зручності опитування респондентів та спрощення надання відповідей, а також опрацювання результатів, питання тестів були оформлені у вигляді таблиць та роздруковані всі на одному аркуші з обох сторін. Кожній таблиці відповідного тесту було зазначено назву методики з поясненням як заповнювати, відповідаючи на питання в таблиці.

Опишемо кожен з методів більш детально.

Методика «Вивчення емоційної стійкості», використовуємо тест 2, дозволяє визначити рівень емоційної стійкості, що є одним із важливих соціально-психологічних чинників, які впливають на формування самооцінки особистості. Опитувальник складається з двадцять одного твердження, на які респондент відповідає «так» чи «ні». Методика досить проста в обробці та інтерпретації: підраховується кількість усіх позитивних відповідей – «так», крім «ні»: у питаннях 6, 8, 9. Тобто рахується один бал за відповідь, якщо вона співпадає з зазначеним ключем. Відповідно від кількості балів визначається рівень емоційної стійкості, а саме: 1-8 балів – висока емоційна стійкість, 9-15 балів – середня емоційна стійкість, 16-21 бал – низька емоційна стійкість. Тобто, якщо багато збігів з ключем, тим більше нараховується балів, то особа дуже емоційно неврівноважена, що говорить про підвищену емоційну вразливість та можливий ризик емоційного вигорання (Додаток А).

Опитувальник можна використовувати як у самодіагностиці, так і у роботі практичного психолога.

Методика «Схильність до стресу» – за допомогою неї визначається рівень схильності до стресу, який можна інтерпретувати як стресостійкість особи. Дозволяє визначити рівень схильності до стресу, що є надпотужним фактором соціально-психологічних чинників, які пливають на формування самооцінки особистості. Опитувальник складається з 6 пунктів, у кожному пункті по три запитання – а, б, в. Загальна кількість запитань 18 на які респондент відповідає «так» чи «ні». Методика досить проста в обробці та інтерпретації з використання ключа: заперечні відповіді («ні») не рахуються, враховуються лише позитивні відповіді («так»): 6 балів за кожную відповідь «а», 4 бали за «б», 2 бала за «в». Загальна сума балів, яку отримуємо в підсумку визначає рівень схильності до стресу:

- висока схильність до стресу – 24-36 балів. Особа дуже легко опиняється у стані стресу, можете хворіти на виразку і розлад кишківника. Життя з такою людиною - пекло. Такі особи повинні навчитися розслаблятися і робити це заради своїх друзів, близьких, колег, заради себе;
- середня схильність до стресу 18-24 бали. Особи з таким результатом не піддатливі до стресового стану. Якщо ж кількість балів наближається до 18, то спробуйте покращити становище за допомогою більш позитивного ставлення до життя;
- низька схильність до стресу 12-18 балів. Пасивність такої особи – джерело стресу для оточуючих. Таким спокоєм можна довести своїх родичів до божевілля. Вам потрібно більше довіряти людям, більше поважати себе, розвивати свої хороші якості (Додаток Б).

Методика «Дослідження самоповаги» – дозволяє визначити рівень самоповаги особистості. Самоповага є однією з найважливіших складових нашого психологічного благополуччя, від якої прямо пропорційно залежать самооцінки особистості, впливаючи на наше самовизначення та загальну якість життя.

Опитувальник складається з 10 суджень на які респондент обирає варіант відповіді зі запропонованих: повністю погоджуюсь, погоджуюся, не погоджуюся, абсолютно не погоджуюся. Обробка та аналіз результатів здійснюється за допомогою коду опитувальника: прямі запитання – 1, 3, 4, 6, 7, зворотні запитання – 2, 5, 8, 9, 10 (таблиця 2.1).

Максимально можлива сума – 40 балів, мінімально можлива сума – 10 балів.

Таблиця 2.1

Відповіді	Прямі судження (бали)	Зворотні судження (бали)
Повністю погоджуюся	4	1
Погоджуюся	3	2
Не погоджуюся	2	3
Абсолютно не	1	4

Відповідно до отриманого результату визначаємо:

10-19 балів – низький рівень самоповаги;

20-29 балів – середній рівень самоповаги;

30-40 балів – високий рівень самоповаги (Додаток В).

Після отримання заповнених тестів через ключі нами були оброблені результати. Готові результати були відображені в таблицях та рисунках, що дало можливість провести аналіз.

Аналіз отриманих даних здійснювався за допомогою методів математичної статистики та розрахунків і побудови таблиць і діаграм інтерпретацій результатів дослідження. Для обробки даних та побудови діаграм і результатів роботи було застосовувано програму Word та табличний метод підрахунків.

2.2. Дослідження соціально-психологічних чинників формування самооцінки особистостей в стресових ситуаціях, зокрема жінок – соціальних робітників

Після завершення опитування були зібрані матеріали по дослідженнях та проведено обробку результатів.

Результати дослідження емоційної стійкості за методикою «Вивчення емоційної стійкості» по групах викладені в таблицях 2.2 і 2.3 та діаграмі 2.1, відповідно стажу роботи соціальним робітником.

Таблиця 2.2

Рівень емоційної стійкості I групи
(23 особи, це 54,76% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	16-21	Низька емоційна стійкість	1	4,35
2	9-15	Середня емоційна стійкість	14	60,87
3	1-8	Висока емоційна стійкість	8	34,78

Таблиця 2.3

Рівень емоційної стійкості II групи
(19 осіб, це 45,24% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	16-21	Низька емоційна стійкість	3	15,78
2	9-15	Середня емоційна стійкість	8	42,11
3	1-8	Висока емоційна стійкість	8	42,11

Отримані дані з метою порівняння й зіставлення представлені на рисунку 2.1.

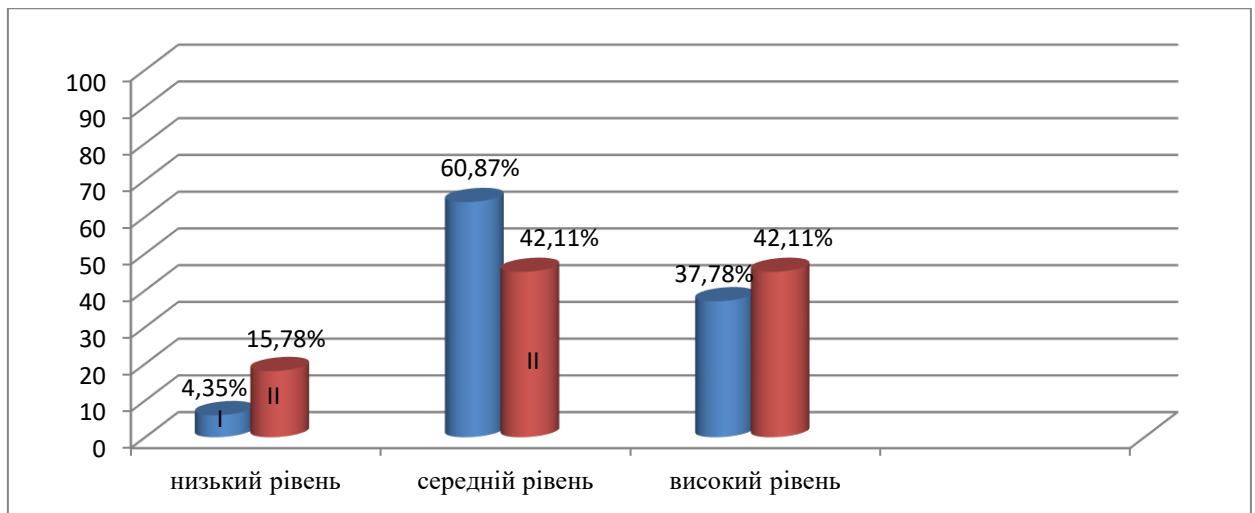


Рис. 2.1. Порівняння емоційної стійкості по групах за стажем

Порівняємо та інтерпретуємо результати низького рівню емоційної стійкості соціальних робітників у залежності від стажу. У I групі з низьким рівнем емоційної стійкості результат значно менший (4,3%) ніж у II групі (15,8%). Низький рівень емоційної стійкості (4,3%) серед працівників із невеликим стажем роботи є порівняно низьким, що може свідчити про достатню підготовку новачків до професійних викликів або їхню ще не повну емоційну залученість у складні ситуації. Тоді як, серед працівників з достатньо великим стажем низький рівень емоційної стійкості набагато вищий, що може свідчити про те, що довготривалий вплив професійних стресів може виснажувати емоційні ресурси соціальних робітників, що поступово призводить до зниження емоційної стійкості.

Порівняємо та інтерпретуємо результати середнього рівню емоційної стійкості соціальних робітників у залежності від стажу. У I групі з середнім рівнем емоційної стійкості результат значно вищий (60,9%) ніж у II групі (42,1%). Середній рівень емоційної стійкості домінує у I групі (60,9%), що може пояснюватися тим, що більшість соціальних робітників у перші 15 років професійної діяльності перебувають на стадії адаптації, напрацьовуючи поступово стійкість, коли емоційне вигорання ще не є критичним. Тоді, як у II групі середній рівень вже нижчий (42,1%), що може свідчити про те, що професійне навантаження все ж таки впливає на емоційну стійкість робітників

та призводить до розшарування, тобто частина працівників розвиває високу стійкість, а частина, навпаки, втрачає її через професійне вигорання.

Порівняємо та інтерпретуємо результати високого рівню емоційної стійкості соціальних робітників у залежності від стажу. У I групі з високим рівнем емоційної стійкості результат менший (37,78%) ніж у II групі (42,11%). Високий рівень емоційної стійкості у I групі (34,8%) вказує на наявність працівників, які навіть на початкових етапах кар'єри демонструють високу емоційну стабільність, що може бути результатом їхніх особистісних характеристик, попереднього досвіду або ефективних методів психологічної адаптації. Тоді, як серед працівників з більшим стажем фіксуємо вищий показник, що вказує на те, що з досвідом соціальні робітники формують високий рівень емоційної стійкості, це дозволяє їм ефективно долати стресові ситуації та продовжувати професійну діяльність без значних емоційних втрат.

Отже, дослідження акцентує увагу на важливості кропіткої системної роботи з емоційною стійкістю соціальних робітників. Розуміння рівня емоційної стійкості соціальних робітників із малим стажем дозволяє коригувати навчальні та адаптаційні програми, спрямовані на формування ефективних навичок емоційної регуляції.

Важливо підтримувати фахівців із середнім рівнем стійкості, оскільки саме ця група найбільш вразлива до професійного вигорання.

Працівники з високою стійкістю можуть стати прикладом для менш досвідчених колег, що можна використовувати в наставництві, адже спостерігається прямий кореляційний взаємозв'язок між емоційною стійкістю та самооцінкою особистості. Емоційно стійка особистість здатна краще управляти своїм станом, реагувати на виклики життя та досягати більшої реалізації в особистому та професійному житті.

Емоційна стійкість взаємопов'язана з іншими психологічними чинниками, такими як самопідтримка, адаптація та психологічна гнучкість, утворюючи складну мережу внутрішніх ресурсів для успішного функціонування особистості, що допомагає особі керувати своїми діями та

вирішувати завдання незалежно від емоційного стану, водночас емоційна стійкість сприяє збереженню психологічного комфорту та емоційного балансу під час стресових ситуацій, що позитивно впливає на формування самооцінки особистості [45, 46].

Результати дослідження за методикою «Схильність до стресу» - за допомогою якої визначається рівень схильності до стресу, по групах викладені в таблицях 2.4 і 2.5 та діаграмі 2.2, відповідно стажу роботи соціальним робітником.

Таблиця 2.4

Рівень схильності до стресу I групи
(23 особи, це 54,76% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	12-17	Низька схильність до стресу	1	4,35
2	18-23	Середня схильність до стресу	2	8,69
3	24-36	Висока схильність до стресу	20	86,96

Таблиця 2.5

Рівень схильності до стресу II групи
(19 осіб, це 45,24% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	12-17	Низька схильність до стресу	-	0
2	18-23	Середня схильність до стресу	2	10,53
3	24-36	Висока схильність до стресу	17	89,47

Отримані дані для кращого візуального відображення представлені на рисунку 2.2.

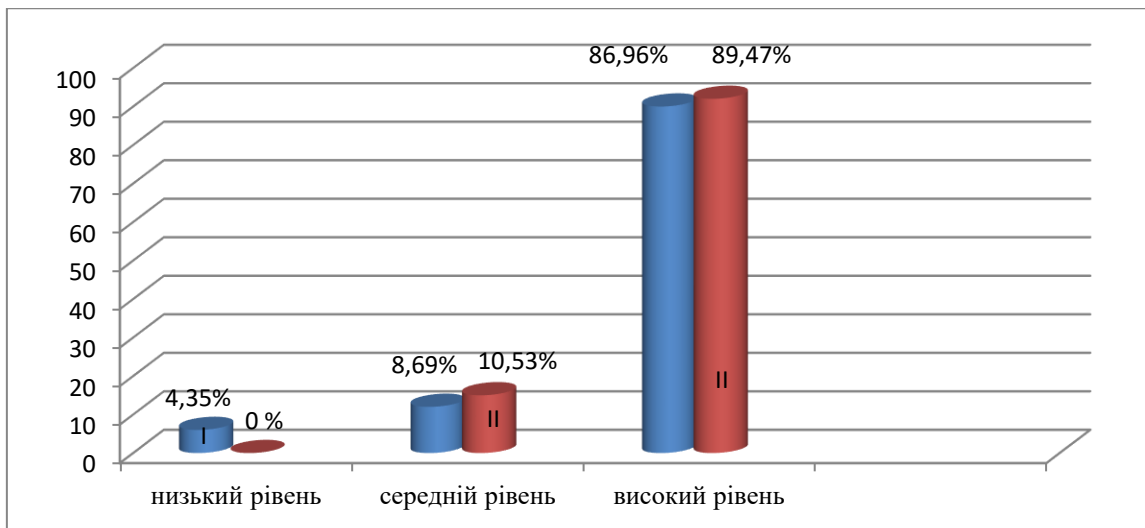


Рис. 2.2. Порівняння схильності до стресу по групах за стажем

Порівняємо та інтерпретуємо результати схильності до стресу соціальних робітників у залежності від стажу. Результати показали, що в обох групах (незалежно від стажу) переважає висока схильність до стресу. У I групі високий рівень схильності до стресу результат трошки менший (86,96% - 20 осіб із 23) ніж у II групі (89,47% - 17 осіб із 19). Це свідчить про те, що професія соціального робітника є високостресовою, незалежно від досвіду роботи. Отримавши такі високі показники схильності до стресу, слід звернути велику увагу на ці обставини та проаналізувати нюанси, які пояснюють, чому високі відсоткові показники схильності до стресу майже не змінюються зі збільшенням стажу. Якщо розглядати вплив стажу роботи на рівень стресу по групах, то:

I група (1-15 років стажу) – причиною високої схильності до стресу соціальних робітників може бути пов'язаний з невеликим досвідом роботи, тому вони більш уразливі до стресових ситуацій через нестачу професійних навичок та відсутність стратегії подолання стресу. Це пов'язано з тим, що молоді робітники не мають достатнього досвіду в роботі з кризовими ситуаціями та емоційно складними клієнтами - людьми похилого віку, особами з інвалідністю. А також, через можливість відчуття тиску очікувань та вимог через необхідність відповідати професійним стандартам та очікуванням керівництва. Через проблеми з адаптацією, оскільки робота

соціального робітника передбачає значні емоційні навантаження, що може бути новим і виснажливим для осіб із невеликим досвідом. Крім того, формування самооцінки особистості на початкових етапах кар'єри ще не є стійкою, а високий рівень стресу може призводити до її зниження.

II група (16-30 і більше років стажу), здавалося б із досвідом, рівень стресостійкості мав би зростати, але у працівниць з великим стажем також переважає висока схильність до стресу – причини високої схильності до стресу можуть бути пов'язані через: кумулятивний ефект стресу – тривала робота в стресових умовах призводить до емоційного вигорання, накопичення втоми та психологічного виснаження. Через зміни у професійній мотивації, адже у досвідчених працівниць можуть виникати кризи професійної ідентичності, особливо якщо вони не відчують кар'єрного зростання або підтримки, а зазвичай досвід показує що соціальні робітники не рухаються по кар'єрних сходинках. Через навантаження та відповідальність з віком і досвідом – обсяг обов'язків пов'язані з роботою соціального робітника часто збільшується, що може призводити до перевантаження. Консерватизм у підходах до роботи, тому що досвідчені робітниці можуть відчувати дискомфорт через нововведення в соціальній сфері або зміни у вимогах.

Відмінності між групами за середньою та низькою схильністю до стресу: середня схильність до стресу майже однакова в обох групах: 9% (I група) та 11% (II група).

Низька схильність до стресу зафіксована лише у 1 особи (4%) в I групі, тоді як у II групі немає жодної працівниці з низьким рівнем схильності до стресу. Це підтверджує гіпотезу, що зі збільшенням стажу роботи ризики емоційного вигорання зростають, і навіть ті, хто на початку кар'єри мають низьку схильність до стресу, можуть поступово її втрачати.

Можна стверджувати, що психологічний фактор «схильність до стресу» один з надпотужних чинників впливу на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників, що в свою чергу впливає на професійну ефективність.

При узагальненні, слід визначити аспект зниження самооцінки особистості через стрес у обох групах соціальних робітників.

- 1). Постійний стрес може сприяти зниженню професійної самооцінки, особливо якщо працівниці відчувають себе невпевненими у своїх силах або не отримують належної підтримки.
- 2). Стрес також може призводити до самокритичності, страху зробити помилку або бути недостатньо компетентною.
- 3). Високий рівень стресу протягом тривалого часу призводить до емоційного вигорання, що тягне за собою наслідки, наприклад, може зменшувати мотивацію до роботи, призводити до байдужості стосовно проблем клієнтів, що є серйозною загрозою для ефективності соціальної роботи.

Підсумовуючи, слід зазначити, що професія соціального робітника є однією з найбільш стресових, незалежно від стажу роботи. Молоді працівниці (1-15 років) більше схильні до стресу через адаптаційний період, брак досвіду та високі вимоги, досвідчені працівниці (16-30 років) також мають високий рівень стресу, але вже через накопичене емоційне виснаження та професійне вигорання. Схильність до стресу негативно впливає на формування самооцінки особистості та ефективність роботи [45, 46].

Результати дослідження за методикою «Дослідження самоповаги» – за допомогою якої визначається рівень самоповаги особистості, по групах викладені в таблицях 2.6 і 2.7 та діаграмі 2.3, відповідно стажу роботи соціальним робітником.

Таблиця 2.6

Рівень самоповаги особистості I групи
(23 особи, це 54,76% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	10-19	Низький рівень самоповаги	-	0
2	20-29	Середній рівень самоповаги	11	47,83
3	30-40	Високий рівень самоповаги	12	52,17

Рівень самоповаги особистості II групи
(19 осіб, це 45,24% від загальної кількості опитаних)

	Бали	Рівень	Кількість осіб	%
1	10-19	Низький рівень самоповаги	-	0
2	20-29	Середній рівень самоповаги	12	63,16
3	30-40	Високий рівень самоповаги	7	36,84

Отримані дані для кращого візуального відображення представлені на рисунку 2.3.

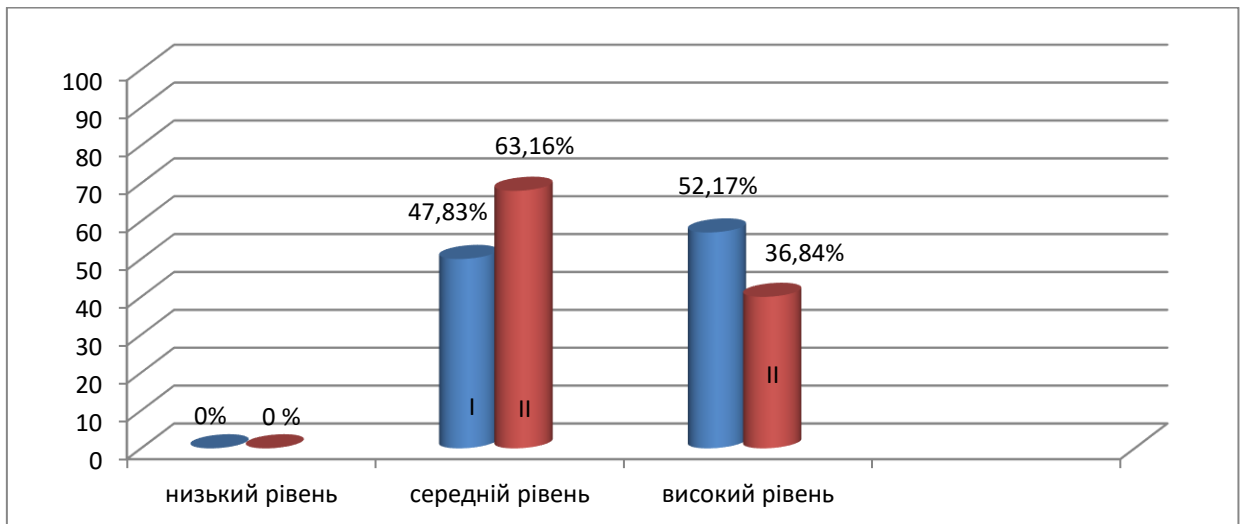


Рис. 2.3. Порівняння рівня самоповаги по групах за стажем

Порівнюємо та інтерпретуємо результати самоповаги соціальних робітників у залежності від стажу. Результати показали, що в обох групах (незалежно від стажу) переважає середній та високий рівні самоповаги особистості жінок – соціальних робітників. В обох групах немає жодної робітниці з низьким рівнем самоповаги, що вказує на стабільну професійну самооцінку серед опитаних соціальних робітників. I група має вищий відсоток працівниць із високою самоповагою (52%) порівняно з II групою (37%).

У II групі прослідковується підвищення частки осіб із середньою самоповагою (63%), що може свідчити про вплив тривалого досвіду роботи та професійного вигорання. Розглядаючи вплив стажу роботи на рівень самоповаги особистості жінок соціальних робітників, можна зазначити:

Для I групи фактори високої самоповаги:

1. Мотивація та ентузіазм – менший стаж роботи часто пов'язаний із більшим бажанням розвиватися, що позитивно впливає на самоповагу.
2. Новизна досвіду – соціальні працівниці на початку кар'єри ще не встигли відчутти негативний вплив емоційного вигорання, тому їхня самооцінка залишається вищою.
3. Підтримка колег та керівництва – молоді спеціалістки можуть частіше отримувати зворотний зв'язок та підтримку, що підсилює їхню впевненість у собі.

Для II груп фактори зниження самоповаги:

1. Накопичений стрес та вигорання – тривала робота у стресових умовах може призводити до самокритики та сумнівів у власних силах.
2. Рутинна та втрата мотивації – досвідчені працівниці можуть відчувати зменшення ентузіазму, що позначається на їхній самооцінці.
3. Обмежені можливості кар'єрного зростання – якщо після 15-20 років роботи перспективи розвитку здаються мінімальними, це може впливати на суб'єктивне сприйняття власної значущості у професії.

Висока самоповага особистості впливає на формування позитивної самооцінки, що в свою чергу впливає на ефективність роботи при наданні соціальних послуг. Це сприяє у правильності при прийнятті рішень, впевненості у діях, вищій продуктивності та професійній ефективності, кращій психологічній стійкості до складних ситуацій.

Середня самоповага може означати більшу вразливість до критики, схильність до сумнівів щодо професійної компетентності, меншу ініціативність та схильність до емоційного виснаження.

Отже, у соціальних робітників із меншим стажем (1-15 років) рівень самоповаги вищий, що може бути пов'язано з ентузіазмом та відсутністю професійного вигорання, із збільшенням стажу роботи частка осіб із середньою самоповагою зростає (до 63%), що може свідчити про вплив стресу, рутинності та обмежених можливостей розвитку.

Самоповага – це одна з ключових складових глобальної самооцінки особистості. Самоповага відіграє ключову роль у професійній діяльності соціальних робітників, оскільки впливає на рівень їхньої стресостійкості, ефективність роботи та загальне задоволення не тільки професією а й життям в цілому. Рівень самоповаги безпосередньо впливає на самооцінку.

Дослідивши, як рівень самоповаги впливає на самооцінку особистості відповідно до стажу, слід зазначити:

- у I групі, де переважає високий рівень самоповаги особистості (52%) робітниці відчувають впевненість у власних силах, менше сумніваються у правильності своїх дій. Вони частіше оцінюють свої професійні навички як достатні для виконання завдань, що сприяє формуванню високої самооцінки особистості. Відсутність робітників із низькою самоповагою вказує на стабільну позитивну самооцінку особистості в цій групі. Можливі ризики: згодом, з накопиченням професійного досвіду та зустріччю зі складнощами, самооцінка особистості жінок соціальних робітників може змінюватися через розчарування у професії, вигорання чи невідповідність очікувань реальності.
- у II групі, де переважає середній рівень самоповаги особистості (63%) самооцінка особистості жінок соціальних робітників менш стабільна. Жінки з великим досвідом роботи частіше порівнюють себе з іншими фахівцями, що може знижувати їхню впевненість у власній компетентності. Вони можуть сумніватися у своїх професійних досягненнях, особливо якщо не відчувають кар'єрного зростання. Через накопичену втому та вигорання вони можуть мати тенденцію до заниження власної значущості у професії. Можливі ризики: Якщо середня самоповага не підкріплюється підтримкою колег або додатковими досягненнями, самооцінка може поступово знижуватися.

Відсутність робітників із низькою самоповагою свідчить про те, що навіть у групі з довготривалим стажем жінки не втрачають віру у власні сили, хоча можуть бути менш впевненими у своїх можливостях, ніж інші колеги [45, 46].

Висновки до розділу 2

Нами було досліджено соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистостей в стресових ситуаціях, зокрема жінок – соціальних робітників. З цією метою для кращого розуміння ситуації, було обрано для дослідження 42 жінки – соціальних робітників у віці від 27 років до 64 років, яких розділено було на дві групи відповідно стажу, а саме:

- I група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 1 року до 15 років, це 23 особи, що складає 54,76 %;
- II група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 16 років до 30 і більше років, це 19 осіб, що складає 45,24 %.

Це забезпечило комплексне оцінювання рівня емоційної стійкості, схильності до стресу та самоповаги особистості.

Грунтовне дослідження даної проблеми дає змогу зробити висновки про те, що взаємозв'язок між емоційною стійкістю, схильністю до стресу та рівнем самоповаги особистості та іншими психологічними конструктами визначається взаємодією між ними в психологічній сфері особистості. Результати дослідження свідчать про важливість емоційної стійкості, стресостійкості та самоповаги у забезпеченні психологічного благополуччя і успішної адаптації до складних умов роботи соціальних робітників у наданні соціальних послуг соціальній сфері. Такий аспект важливий для розуміння та підтримки адекватної самооцінки жінок – соціальних робітників у особливих умовах роботи. Особливо важливою є її роль у стресових ситуаціях, де вона допомагає зберегти психологічний комфорт та здатність до дії. Емоційно стійка особистість здатна краще управляти своїм станом, реагувати на виклики життя та досягати більшої реалізації в особистому та професійному житті.

Для формування адекватної позитивної самооцінки особистості жінок – соціальних робітників дуже важливо сприяти зміцненню емоційної стійкості, самоповаги особистості та зменшити схильність до стресу.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНА КОРЕКЦІЯ САМООЦІНКИ ЖІНОК – СОЦІАЛЬНИХ РОБІТНИКІВ ТА ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Принципи та методи роботи з соціальними робітниками для формування адекватної самооцінки особистості

Війна не має чітких часових рамок, що робить майбутнє непередбачуваним. Це створює у людей відчуття безсилля, знижує рівень довіри до державних і міжнародних інституцій, посилює страхи та панічні настрої. Важливими факторами, в результаті яких виникає почуття невизначеності та страху перед майбутнім є постійні повітряні тривоги, відсутність світла, втрата рідних та близьких, вимушене переселення (міграція), особливі умови праці, фізично тяжка робота, втрата майна, зниження доходів, або взагалі їх втрата (безробіття), зростання цін на основні життєво необхідні товари, хвороби, калітство тощо, все це відноситься до кризових, екстремальних ситуацій, що створює високий рівень психологічного напруження, підвищує емоційне навантаження, викликає потужні стреси, тривожні стани, депресію залишаючи незворотні психологічні та фізичні травми [41, 78]. Така ситуація дестабілізує особистість, що в свою чергу може похитнути звичні уявлення про себе, знизити почуття власної гідності та самоповаги, які безпосередньо негативно впливають на формування самооцінки, а самооцінка є дуже важливою характеристикою особистості.

У сучасних умовах професійна діяльність соціальних робітників, супроводжується значним емоційним навантаженням. Постійний контакт із кризовими ситуаціями, внутрішніми конфліктами, тривожністю, людським болем і вразливістю підопічних зумовлює підвищені вимоги до внутрішніх

ресурсів жінок – соціальних робітників [12, 28, 58, 89]. Тому, основним вирішальним чинником психологічного благополуччя соціальних робітників є адекватна самооцінка. Це показник ставлення особистості до себе, який впливає на рівень професійної впевненості, стресостійкість та здатність ефективно взаємодіяти з підопічними. Адже, вона допомагає витримувати фізичні та емоційні навантаження, встановлювати межі відповідальності та підтримувати якість соціальних послуг, що є дуже важливою складовою у соціальній сфері.

З метою формування стабільної адекватної самооцінки, зниженню рівня професійного вигорання необхідний системний підхід у роботі з соціальними робітниками, що поєднує теоретичні знання та практичні методи [1, 27, 70, 71, 76]. Її формування можливе за умови дотримання принципів підтримки, прийняття, розвитку ресурсів особистості та усвідомлення меж відповідальності. А саме:

1. Принцип безумовного прийняття (К. Роджерс) – передбачає створення безпечного простору, де працівник може відкрито висловлювати свої переживання без страху осуду, адже соціальний робітник як показали дослідження прагне виглядати кращим ніж є насправді.

2. Принцип опори на ресурси особистості (А. Маслоу) – важливо не лише виявляти проблеми, а й активізувати внутрішні можливості людини, тобто зорієнтувати працівницю на сильні сторони її особистості.

3. Принцип усвідомлення меж відповідальності – соціальні робітники мають навчитися розмежовувати власну відповідальність і стан підопічного, що сприяє стабілізації самооцінки, тому що зазвичай підопічні тиснуть на жалісливість, вимагаючи більше уваги і часу.

4. Принцип реалістичності оцінювання себе – формування адекватної (не завищеної і не заниженої) самооцінки через усвідомлення своїх сильних і слабких сторін.

5. Принцип систематичної підтримки – регулярна психологічна підтримка, бесіди, супервізії та обмін досвідом сприяють стабілізації

самооцінки, що дає соціальному робітнику можливість заспокоїтися і продовжувати свою діяльність.

Серед простих, практичних і доступних методів формування адекватної самооцінки жінок – соціальних робітників слід зазначити:

1. Розвиток самоприйняття та самоусвідомлення - робота з реалістичним образом «Я».

2. Формування внутрішньої мотивації, а не залежності від зовнішніх оцінок.

3. Рефлексивні запитання - метод базується на ідеях Карла Роджерса («Що сьогодні в мене вийшло?», «Що було складним і чому?»).

4. Техніки позитивної психології: подяки, щоденник успіхів, рефлексія. Ведення щоденника професійних успіхів і невдач - фіксація навіть невеликих досягнень допомагає зміцнювати позитивне самосприйняття, а проблемні питання допомагає проаналізувати ситуацію та виробити шляхи вирішення.

5. Вправа «межі відповідальності» - розподіл ситуації на: «Я можу вплинути», «Я не можу контролювати». Допомагає знизити почуття провини та перевантаження.

6. Метод «зупинки внутрішнього критика» - пов'язаний із когнітивним підходом базується на ідеї Аарона Бека. Працівниці вчаться замінювати негативні думки більш реалістичними.

7. Підтримувальні стосунки та соціальне середовище, яке визнає цінність особистості. Групові обговорення та супервізія – дають можливість отримати підтримку, побачити альтернативні погляди, розібрати ситуації колег та перейняти їхній досвід, що дасть можливість нормалізувати власні переживання.

8. Професійне навчання та успіхи в діяльності, що зміцнюють віру в свої можливості.

Застосування зазначених принципів і методів сприяє: підвищенню емоційної стійкості; зниженню ризику професійного вигорання; формуванню стабільної самооцінки; покращенню якості надання соціальних послуг.

Особливо важливо це для працівниць відділення «Догляд вдома», які щодня працюють у складних емоційних умовах [4, 6, 9, 10]. Проте, як показав аналіз, для зміцнення самоповаги особистості, емоційної стійкості, стесостійкості, самооцінки до впливу соціально-психологічних чинників є комбінування різних методик та психотехнік, що дає найкращі результати. Важливими напрямками формування стресостійкості у жінок соціальних робітників є методи зміцнення психічного стану та розвитку психологічних якостей особистості, що забезпечують адекватну, раціональну та ефективну поведінку в стресових ситуаціях. До методів покращення та раціоналізації психічного стану відносять фізіологічні – фізична активність, дихальні вправи, релаксація м'язів, повноцінний сон, здорове збалансоване харчування, масаж, ароматерапія, бальнеотерапія та психологічні – бесіда, дискусія, аутотренінг, медитація, арт-терапії, рефлексія, позитивне мислення, психогімнастика тощо [27, 70, 71, 76, 86].

Бесіда – як психологічна підтримка, є одним із базових методів, що широко використовується у процесі професійної підготовки та підтримки жінок – соціальних робітників та інших фахівців соціальної сфери. Бесіда передбачає цілеспрямовану взаємодію між психологом і учасниками, що дає можливість спрямувати працівницю на усвідомлення власних переживань, що відбувається у процесі розповіді. Це частково посприяє на формування адекватної самооцінки та розвиток навичок саморефлексії. Слід зазначити, що для соціальних робітників бесіда набуває особливого значення, адже їхня пов'язана з постійною комунікацією, емоційним включенням у проблеми підопічних та необхідністю швидкого прийняття рішень у складних життєвих обставинах. Тому, створення безпечного простору для відкритого обговорення власного досвіду, труднощів і внутрішніх переживань є важливим чинником підтримки психологічного благополуччя працівниць [55, 87].

Теоретичним підґрунтям методу бесіди є положення гуманістичної психології, зокрема підходу Карл Роджерс, який наголошував на значенні емпатійного слухання, безумовного прийняття та щирості у взаємодії. У

працях сучасних українських психологів, таких як Сергій Максименко та Тетяна Титаренко, підкреслюється, що відкрита і довірлива комунікація сприяє розвитку самосвідомості, усвідомленню власних ресурсів і переосмисленню життєвого досвіду.

Для формування адекватної самооцінки соціальних робітників особливе значення мають такі елементи бесіди, як постановка відкритих запитань, підтримка висловлювань учасників, акцентування уваги на їхніх сильних сторонах та досягненнях. Це дозволяє знизити рівень самокритики, підвищити впевненість у власних можливостях і сформувати більш позитивне ставлення до себе. Таким чином, бесіда є найпростішим дієвим методом психологічної роботи, який використовується не тільки психологом а й керівником, це сприяє розвитку стресостійкості, емоційної стійкості, самоповаги та самооцінки соціальних робітників. Грамотно побудована бесіда у тренінговій програмі забезпечує створення атмосфери довіри, підтримки та професійного зростання учасниць [74].

Аутотренінг – це ефективний методод психічної саморегуляції, спрямованим на зниження емоційного напруження, відновлення внутрішнього ресурсу та формування позитивного ставлення до себе [55, 76]. У професійній діяльності соціальні робітники постійно взаємодіють з особами, які опинилися у складних життєвих обставинах, це супроводжується емоційним навантаженням та високим рівнем стресу, тому опанування навичок саморегуляції є важливою умовою збереження психологічного благополуччя.

Класичний аутотренінг був розроблений німецьким психотерапевтом Йоганнесом Шульцем і базується на використанні самонавіювання та концентрації уваги з метою досягнення стану релаксації. У сучасній психологічній практиці цей метод набув широкого розвитку та адаптації. Сучасні українські дослідники, такі як Сергій Максименко, Тетяна Титаренко та Людмила Карамушка, підкреслюють значення аутотренінгу як дієвого засобу розвитку емоційної стійкості, самоконтролю, що сприяє формуванню позитивної самооцінки. Важливою складовою є усвідомлення власного стану

та здатності керувати ним у стресових ситуаціях. Для соціальних робітників аутотренінг є доступним і практичним інструментом самопомоги, який може застосовуватися як у робочому процесі, так і поза ним. Використання цього методу дозволяє швидко знизити рівень емоційного напруження після складних взаємодій із підопічними, відновити внутрішню рівновагу та зберегти професійну ефективність.

Медитація – ефективний метод психічної саморегуляції, який сприяє зниженню рівня стресу, стабілізує емоційний стан та допомагає усвідомлено ставитися до власних переживань, спрямовує увагу на внутрішні або зовнішні об'єкти – дихання, тілесні відчуття, думки тощо [55]. Одним із найбільш поширених підходів є практика mindfulness (усвідомленості), розроблена Джоном Кабат-Зінном, яка спрямована на прийняття власного досвіду без оцінювання та розвиток здатності залишатися «тут і тепер». У працях сучасних українських психологів, таких, як Сергія Максименка та Тетяни Титаренко, підкреслюється значення усвідомленості як ресурсу особистості, що сприяє розвитку саморегуляції, підвищенню стресостійкості та формуванню позитивного ставлення до себе. Для соціальних робітників медитація є доступним інструментом самопомоги, який може застосовуватися як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті. Короткі практики, спрямовані на усвідомлення дихання, тілесних відчуттів або емоцій, дозволяють швидко відновити внутрішню рівновагу після складних робочих ситуацій, знизити рівень тривожності та зберегти психологічну стійкість., що сприяє підвищенню рівня самооцінки особистості.

Арт-терапія – це сучасний напрямок психологічної допомоги, що ґрунтується на використанні різних видів мистецтва як засобу вираження, усвідомлення та опрацювання внутрішніх переживань особистості. Вона поєднує у собі елементи психології, психотерапії та мистецтва і спрямована на гармонізацію емоційного стану людини, розвиток самопізнання та активізацію внутрішніх ресурсів [2, 3, 60, 64]. За визначенням сучасних дослідників, зокрема Олена Бедіченко та Яна Раєвська, арт-терапія відноситься до

ефективних методів психологічної роботи, які дозволяють через творчий процес досліджувати емоції, внутрішні конфлікти та травматичний досвід особистості [56]. Вона базується на різних підходах – психодинамічному, когнітивно-поведінковому та гуманістичному, що забезпечує її універсальність і широту застосування [11, 84]. Ідея арт-терапії заключається у тому, що особа може виразити свої почуття не лише словами, а й через умовні образи – малюнки, колажі, ліплення, рух, музику, казкові сюжети тощо.

Українські дослідники також підкреслюють, що арт-терапія є потужним ресурсом для відновлення психологічної рівноваги, особливо в умовах стресу, кризових ситуацій та професійного вигорання. Зокрема, у працях Дмитро Максименко зазначається, що такі методи, як ізотерапія, казкотерапія та музикотерапія, сприяють емоційному розвантаженню, розвитку саморегуляції та підвищенню самооцінки особистості. Арт-терапія є доступним і результативним інструментом психологічної допомоги [11, 60]. Її доступність та універсальність, полягає в тому, що не потрібно спеціальних художніх здібностей. Це метод можна використовувати у груповій роботі з жінками – соціальними робітниками. Основна увага приділяється не результату творчої діяльності, а процесу самовираження та усвідомлення власного внутрішнього світу. Це дає можливість людині краще зрозуміти себе, що в свою чергу допоможе відновити внутрішній баланс та знайти ресурси для подолання життєвих труднощів. Використання таких технік сприяє підвищенню емоційної стійкості, стресостійкості, самоповаги, розвитку навичок самопідтримки, допомагає зберігати внутрішню рівновагу, сприяє та збереженню психологічного благополуччя та позитивно впливає на формування адекватної самооцінки соціальних робітників [2, 3, 60, 64].

Візуалізація – ефективний психологічний метод, що передбачає свідоме створення уявних образів з метою впливу на емоційний стан, поведінку та внутрішні установки особистості. Сутність візуалізації полягає у використанні уяви для моделювання бажаних станів, ситуацій або результатів. Людина ніби «проживає» певний досвід у безпечному внутрішньому просторі, що дозволяє

активізувати емоційні та когнітивні ресурси, необхідні для подолання труднощів. Важливо, що мозок частково сприймає уявні образи як реальний досвід, що сприяє закріпленню позитивних установок та зміні ставлення до себе. Для соціальних робітників використання технік візуалізації є особливо доцільним у процесі роботи з емоційним вигоранням та професійним виснаженням. Зокрема, вправи, спрямовані на створення образу «Я через рік», уявлення ресурсного стану або успішного подолання складної ситуації, допомагають знизити рівень тривожності, зміцнити віру у власні сили та сформуванню більш стабільну самооцінку. Важливою перевагою візуалізації є її доступність та простота застосування, оскільки вона не потребує спеціальних умов і може використовуватися як індивідуально, так і в груповій роботі. Регулярне застосування цього методу сприяє формуванню навичок саморегуляції, підвищенню емоційної стійкості та розвитку внутрішніх ресурсів особистості.

Рефлексія – це процес самоаналізу, самопізнання та осмислення своїх знань, умінь, дій та їх результатів у професійній сфері, щоб зрозуміти, що зроблено, як зроблено, чому так зроблено, і як можна покращити свою роботу для досягнення кращих результатів та професійного зростання. Це ключовий інструмент для самовдосконалення, підвищення ефективності та творчого підходу до роботи, включаючи аналіз взаємодії з колегами, клієнтами та усвідомлення власного «Я», як професіонала .

Дихальні техніки є простим та ефективним методом психофізіологічної саморегуляції, спрямованим на зниження рівня стресу, нормалізацію емоційного стану та відновлення внутрішньої рівноваги [1, 79]. У професійній діяльності соціальних робітників, яка супроводжується високим емоційним навантаженням, необхідністю швидкого реагування на складні життєві ситуації та постійною взаємодією з людьми у кризі, дихальні вправи виступають важливим інструментом збереження психологічного благополуччя.

Сутність дихальних технік полягає у свідомому контролі дихання з метою впливу на нервову систему. Повільне, глибоке та ритмічне дихання активізує парасимпатичну нервову систему, що сприяє зниженню тривожності, уповільненню серцевого ритму та загальному розслабленню організму. Таким чином, через регуляцію дихання відбувається опосередкований вплив на емоційний стан людини. У сучасній психологічній практиці дихальні техніки широко використовуються в межах підходу *mindfulness*, який був розроблений Джоном Кабат-Зінном. Також їх ефективність підтверджується дослідженнями у сфері стрес-менеджменту та психофізіології.

Для соціальних робітників дихальні техніки є особливо цінними, оскільки можуть застосовуватися безпосередньо в робочих ситуаціях, у будь-якому середовищі, як під час емоційно складної взаємодії з підопічними, так і після завершення роботи для відновлення ресурсу. Це одні з кращих інструментів самопомоги. До найбільш поширених дихальних вправ належать: глибоке діафрагмальне дихання, техніка «4-4-6» (вдих – пауза – видих), а також повільне усвідомлене дихання з концентрацією уваги на процесі вдиху та видиху. Регулярне використання цих практик сприяє зниженню емоційного напруження, покращенню концентрації уваги та підвищенню рівня самоконтролю. Дихальні техніки сприяють розвитку емоційної стійкості, зниженню рівня стресу та підтримці професійного благополуччя соціальних робітників.

Релаксація – це стан фізичного й психічного розслаблення, а також сукупність методів, які допомагають знизити напругу, тривожність і відновити внутрішній ресурс організму [12, 74]. Релаксація розглядається як ефективний метод психоемоційної саморегуляції, що поєднує фізіологічні та психологічні механізми впливу на організм. Вона спрямована на зниження м'язового та емоційного напруження, нормалізацію функціонального стану організму та відновлення внутрішнього ресурсу особистості.

З фізіологічної точки зору релаксація забезпечує зменшення рівня соматичної напруги, уповільнення серцевого ритму та стабілізацію дихання. Водночас на психологічному рівні вона сприяє зниженню тривожності, емоційної напруги, покращенню самопочуття та формуванню навичок самоконтролю. Такий комплексний вплив зумовлює її широке застосування у практиці психологічної підтримки.

Вагомий внесок у розвиток методів релаксації здійснив Едмунд Джекобсон, який обґрунтував взаємозв'язок між м'язовим напруженням і психічним станом людини та запропонував метод прогресивного м'язового розслаблення як спосіб зниження тривожності.

У професійній діяльності соціальних робітників, що характеризується високим рівнем стресового навантаження та емоційної залученості, релаксація виступає важливим інструментом профілактики емоційного вигорання, підтримки психологічного благополуччя та збереження професійної ефективності. Її включення до тренінгових програм сприяє розвитку навичок самодопомоги, підвищенню стресостійкості та формуванню більш бережного ставлення до власного психоемоційного стану [9, 40, 61, 86].

Таким чином, релаксація є важливим складником системи психологічної підтримки соціальних робітників. Це забезпечить гармонізацію взаємодії тілесних і психічних процесів та сприятиме формуванню внутрішніх ресурсів особистості.

3.2. Розробка та проведення тренінгової програми підвищення самооцінки особистості

Аналіз результатів теоретичного вивчення та емпіричного дослідження впливу соціально-психологічних чинників на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях став основою для розробки та апробації програми тренінгових занять, метою якої стало

підвищення стресостійкості, емоційної стійкості, самоповаги та самооцінки соціальних робітників [45, 46].

Актуальність цієї програми зумовлена специфікою професійної діяльності соціальних робітників, які постійно взаємодіють з особами, що опинилися у складних життєвих обставинах, це пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження та ризиком розвитку професійного вигорання [8, 12, 24, 34, 58, 59].

Досягнення цієї мети здійснювалось шляхом реалізації таких завдань:

- 1) інформування соціальних робітників щодо питань самооцінки, самоповаги, сучасних стресорів та розвитку стресостійкості та емоційної стійкості;
- 2) створення довірчих стосунків, підтримуючої та розуміючої взаємодії в тренінговій групі, зниження ситуативної тривожності, психічної напруги;
- 3) навчання навичкам самодопомоги та саморегуляції;
- 4) підвищення впевненості в собі, самоповаги та самооцінки;
- 5) розширення досвіду ефективного протистояння стресовим ситуаціям.

Методологічною основою програми є положення гуманістичної психології Карла Роджерса та Абрахама Маслоу, когнітивно-поведінкового підходу Аарона Бека, теорії стресу і копінгу Річарда Лазаруса та Сьюзан Фолкман, а також підходів до рефлексивного та досвідного навчання Дональда Шона і Девіда Колба. Це забезпечує наукову обґрунтованість та практичну ефективність запропонованого тренінгу.

Для забезпечення реалізації зазначених завдань тренінгову програму було побудовано з комплексним підходом, щоб тренінгові заняття були взаємопов'язані між собою, спрямованим на розвиток ключових особистісних ресурсів. Тому, структура побудована за принципом поступового ускладнення та інтеграції психологічних навичок: від усвідомлення власної самооцінки та формування самоповаги до опанування навичок самодопомоги, ефективної комунікації та використання копінг-стратегій у професійній діяльності.

Унікальність програми полягає в тому, що вона зорієнтована на реальні професійні ситуації соціальних робітників, що дало можливість учасникам не

лише отримувати знання, але й набути конкретних навичок саморегуляції, самопомоги, комунікації та психологічної самопідтримки [21, 30, 71, 87]. Таким чином, практична частина тренінгу спрямована на створення ефективного інструменту психологічної підтримки соціальних робітників, який може бути використаний у системі соціальної роботи з метою підвищення якості професійної діяльності та збереження психологічного благополуччя фахівців.

Використовувались різні методи, психотехніки релаксації та саморегуляції, арт-терапії, тілесно-орієнтованої терапії, позитивного мислення, а також різних прийомів та методів інформування, дискусій, обговорень тощо.

Для змістовності та отримання позитивного результату нами було виділено такі напрямки:

1. Використовувати образні вислови з уособленням «Я думаю, відчуваю, хочу, можу, відпускаю, пропоную, чую, роблю...». Зазначені вислови дають учасницям можливість краще усвідомлювати власне Я, а також сконцентруватися на своїх думках, переживаннях. Зрозуміти свою поведінку, переконання, відмовитися від безособових тверджень, цінностей. Все це сприятиме розумінню інших людей, їхніх думок і й повагу до інших, навіть якщо вони не збігаються із власними;

2. Сприяти конструктивному зворотному зв'язку, надавати підтримку з метою забезпечення відповідних умов, щоб кожна учасниця могла безпечно відреагувати на подію та як результат ділилася власними думками й переживаннями.

3. Дотримуватися тайм менеджменту, а саме слідкувати за часом відведеним на виконання технік і вправ, що в свою чергу дасть змогу учасницям зосереджуватися та чітко висловлювати думки, описувати відчуття – це сприятиме у досягненні бажаного результату та навчить цінувати час.

4. Заволодіти увагою учасниць, взаємодія у форматі «тут і зараз», щоб вони змогли залишити за дверима всі турботи та переживання, і переключитися на заняття – уважно слухати, намагатися зрозуміти,

усвідомлювати те, що відбувається на тренінгу, взаємодіяти з колегами, переосмислити власні відчуття, поведінку, взаємовідносини.

5. Конфіденційність, це обов'язкова умова для всіх, нерозголошення особистої інформації та підопічних поза межами тренінгу, це дасть відчуття безпеки та сприятиме довірливих відносин у групі, така атмосфера допомагатиме саморозкриттю учасниць та посилить відповідальність за свої дії.

Враховуючи висвітлене, нами був розроблений план тренінгової програми, який відображено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

План тренінгової програми

№	Назва заняття	Мета	Додаток
1	Просвітницька лекція «Самооцінка як фактор психологічного благополуччя»	Ознайомлення із теоретичними аспектами самооцінки, її видами та впливом на благополуччя, а також встановлення довірчих стосунків.	Г
2	Самоповага та самоцінність соціального робітника	Допомогти у формуванні усвідомлення власної цінності, підвищити рівень самоповаги, зменшити вплив самокритики.	Д
3	Самодопомога – основний інструмент у професійній роботі соціального робітника	Навчити соціальних робітників технік самопомоги та використання їх в стресових ситуаціях, знизити емоційне напруження сформувати навички швидкого відновлення.	Е
4	Ефективна комунікація професійній діяльності соціального робітника у	Підвищити комунікативну компетентність працівниць: покращити навички спілкування; знизити конфліктність, навчити слухати без «перенавантаження», сформувати професійні межі в комунікації.	Ж
5	Копінг-стратегії професійній діяльності жінок – соціальних робітників у	Навчити соціальних робітників використовувати ефективні копінг-стратегії для подолання професійного стресу.	К

6	Я і моя робота через рік	Дати відчуття опори, сенсу і майбутнього образу себе. Закріпити здобуті знання та навички, навчити соціальних робітників використовувати їх в майбутньому	Л
---	--------------------------	---	---

Відповідно до плану тренінг тривав 2,5 місяці з розрахунку 1 заняття на 2 тижні. Було проведено 6 занять, одне заняття тривало 1,5 години.

На перше заняття нами була підготовлена та проведена просвітницька лекція на тему «Самооцінка як фактор психологічного благополуччя» (додаток Г). Теза заняття: «Якщо у мене нестабільна самооцінка, то я «вбираю» негатив підопічних як губка. Якщо стабільна – залишаюся професійною та захищеною». У межах заходу соціальні робітники були ознайомлені із теоретичними аспектами самооцінки та її впливом на благополуччя, а також відбулося встановлення довірчих відносин, що в майбутньому сприятиме обміну думками та досвідом роботи [9, 10, 74, 83].

Друге заняття «Самоповага та самоцінність соціального робітника» (додаток Д). Теза заняття: «Моя цінність не залежить від того, скільки я витримую, а від того, що я є».

Намір цього заняття спрямований на формування позитивного ставлення до себе як до особистості та професіонала в умовах емоційно напруженої діяльності, які спричинені війною та постійними стресовими ситуаціями. Це дасть можливість усвідомити власну цінність незалежно від результатів роботи, знизити рівень самокритики.

Зміст тренінгу базується на ідеях гуманістичної психології, зокрема підходах Карл Роджерс та Абрахам Маслоу, а також елементах когнітивно-поведінкової терапії Аарон Бек. Для визначення власних сильних сторін, усвідомлення внутрішнього критика та його трансформацію у підтримувальні установки учасникам були запропоновані практичні вправи, які допомогли формуванню навичок прийняття себе.

Підвищена увага приділяється розвитку самоповаги як професійного ресурсу, що дозволить жінкам – соціальним робітникам ефективніше взаємодіяти з підопічними, при цьому не втрачаючи власних психологічних меж. У процесі групової роботи підтримується створена на першому занятті атмосфера довіри та підтримки, що сприяє відкритому обговоренню труднощів професійної діяльності. Тому, важливою частиною заняття були вправи, спрямовані на підвищення самоцінності, віри в себе, свої можливості подолати перешкоди, стати впевненою [5, 10, 15, 83].

Учасницям запропоновано доступні та прості техніки для підвищення самоповаги, які відображені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Практичні техніки до заняття 2

«Самоповага та самоцінність соціального робітника»

Назва техніки/вправи	Мета	Очікуваний ефект	Тривалість, хвилини
«Асоціація»	Усвідомлення власного ставлення до самоповаги, самооцінки, роботи, розвиток саморефлексії, емоційного стану.	Активізація саморефлексії, усвідомлення внутрішніх установок, зниження напруги на початку роботи, підтримка сформованої довіри в групі.	15
«Мої сильні сторони»	Формування самооцінки, усвідомлення власних ресурсів, формування позитивного ставлення до себе та зміцнення професійної впевненості.	Формування позитивного самосприйняття, розвиток впевненості у собі, підвищення рівня самооцінки, активізація внутрішніх ресурсів, зниження самокритики.	15
«Я маю право»	Формування навичок асертивності, усвідомлення власних прав,	Підвищення самоповаги, розвиток асертивності, зниження почуття провини, навички формування	15

Продовження таблиці 3.2

	зміцнення самоповаги та розвиток здатності відстоювати особисті межі.	психологічних меж, підвищення впевненості у собі.	
«Стоп – я це не беру»	Формування навичок встановлення психологічних меж, зниження емоційного перевантаження та розвиток здатності не приймати на себе надмірну відповідальність і негативні емоції інших людей.	Зниження емоційного перевантаження, навички формування психологічних меж, зменшення почуття провини, розвиток асертивності, підвищення емоційної стійкості та стресостійкості.	15
«Я достатньо хороша»	Формування адекватного рівня самооцінки, формування прийняття себе, зниження внутрішньої критики та розвиток навичок самопідтримки.	Підвищення самооцінки, зниження самокритики, навички формування самоприйняття, стабілізація емоційного стану, розвиток внутрішньої опори.	15

Як результат тренінгу учасниці підвищують рівень самоусвідомлення, самоповаги та закладають основу для розвитку емоційної стійкості, що є важливим чинником профілактики професійного вигорання, що в свою чергу позитивно впливає на формування адекватної самооцінки соціального робітника. Слід зазначити, що для соціальних робітників не працює «теорія», до них можна достукатися через відчуття, прості, зрозумілі слова і головне це безпечність для них.

Третє заняття «Самодопомога – основний інструмент у професійній роботі соціального робітника» (додаток Е). Теза заняття: «Я маю право

підтримувати себе». Це заняття спрямоване на формування навичок психологічної самопомоги та самопідтримки в умовах високого емоційного навантаження. Допомогти учасникам усвідомити важливість турботи про власний психологічний стан як необхідної умови ефективної допомоги іншим [1, 4, 9]. Зміст тренінгу ґрунтується на положеннях сучасних психологічних підходів, зокрема практиках усвідомленості Джона Кабат-Зінна, концепції самоспівчуття Крістіна Неффа та методах емоційного розвантаження Джеймса Пеннебейкера.

Учасникам запропоновано доступні та прості техніки самопомоги, які відображені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Практичні техніки до заняття 3

«Самопоміа – основний інструмент у професійній роботі соціального робітника»

Назва техніки/вправи	Мета	Очікуваний ефект	Тривалість, хвилини
«Заземлення 5-4-3-2-1»	Швидке зниження тривожності, стабілізація емоційного стану, зменшення панічних, стресових реакцій.	Стабілізація емоційного стану, зниження рівня тривожності, зменшення панічних реакцій, повернення уваги в «тут і зараз», розвиток навичок саморегуляції та самопідтримки.	10
«STOP» (зупинка реакції)	Швидке зниження емоційної напруги, зупинка імпульсивних реакцій та формування усвідомленої поведінки у стресових ситуаціях.	Розвиток усвідомленості, Зниження імпульсивності, зменшення рівня стресу, покращення емоційної регуляції, підвищення якості прийняття рішень.	10

Продовження таблиці 3.3

«Щоденник подяки / успіхів»	Фокус на позитивному досвіді та власних досягненнях.	Підвищення самооцінки, формування ресурсу, зниження негативного мислення.	15
«Самоспівчуття»	Формування доброзичливого ставлення до себе у складних ситуаціях.	Зниження самокритики, емоційна підтримка, підвищення стійкості.	15
«Межі відповідальності»	Усвідомлення власних меж відповідальності, зниження емоційного перевантаження та формування більш адекватного розподілу відповідальності у професійній діяльності.	Зниження емоційного перевантаження, зменшення почуття провини, формування здорових психологічних меж, підвищення професійної стійкості, профілактика вигорання.	15
«Острівець безпеки»	Зниження рівня тривожності, емоційної напруги, відновлення внутрішнього ресурсу та формування відчуття психологічної безпеки.	Стабілізація емоційного стану, зниження тривожності, формування внутрішнього ресурсу, розвиток навичок самозаспокоєння, підвищення стресостійкості.	15

Зокрема дихальні практики, вправи на заземлення, усвідомлення власних емоцій і відновлення внутрішнього ресурсу. Особлива увага приділяється формуванню навички своєчасного розпізнавання емоційного перевантаження та застосування швидких способів саморегуляції у стресових ситуаціях, що виникають при надання соціальних послуг особам, що опинилися в складних життєвих обставинах. Практичні вправи спрямовані на

розвиток здатності зупинятися, переключати увагу та підтримувати себе. Важливим елементом в цьому занятті стало формування поведінки в незвичайних «особливих» стресових ситуаціях [36, 39].

Сформований індивідуальний набір ефективних стратегій самопомоги, підвищить рівень стресостійкості, емоційної стійкості, зменшить ризик професійного вигорання, все це сприятиме збереженню їхнього психологічного благополуччя та позитивно вплине на формування адекватної високої самооцінки в цілому [70].

Четверте заняття «Ефективна комунікація у професійній діяльності соціального робітника» (додаток Ж). Теза заняття: «Мистецтво спілкування: як будувати діалог, щоб бути почутим». Тренінгове заняття спрямоване на розвиток навичок конструктивної взаємодії з підопічними в умовах емоційно складного професійного середовища. Учасниці мають можливість удосконалити власні комунікативні вміння, знизити рівень конфліктності та підвищити ефективність професійного спілкування [18, 21].

Теоретичною основою заняття є положення гуманістичної психології Карла Роджерса, концепція ефективного комунікації Томаса Гордона та підхід ненасильницького спілкування Маршалла Розенберга. Учасниці ознайомлюються з основними принципами активного слухання, перефразування, використання «Я-повідомлень» та конструктивного вираження власних емоцій і потреб [27].

Учасницям запропоновано доступні та прості техніки покращення комунікації, які відображені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Практичні техніки до заняття 4

«Ефективна комунікація у професійній діяльності соціального робітника»

Назва техніки/вправи	Мета	Очікуваний ефект	Тривалість
«Активне слухання»	Розвиток ефективної комунікації, покращення	Формування довіри у спілкуванні, розвиток емпатії, покращення	15

	розуміння співрозмовника, формування довіри та підтримки у міжособистісній взаємодії.	взаєморозуміння, зниження конфліктності, підвищення ефективності комунікації.	
«Я-повідомлення»	Формування конструктивної комунікації, розвиток асертивності, вираження власних почуттів і потреб без звинувачення співрозмовника.	Зниження конфліктності у спілкуванні, розвиток асертивності, підвищення взаєморозуміння, формування навичок екологічного вираження емоцій, зміцнення психологічних меж.	15
Техніка «Ненасильницьке спілкування»	Формування екологічної та конструктивної комунікації, розвиток емпатії, зниження конфліктності та вміння виражати свої потреби без агресії чи звинувачення.	Зниження конфліктності, розвиток емпатії, покращення взаєморозуміння, формування навичок конструктивного діалогу, зміцнення психологічних меж.	15
«Емоційне віддзеркалення»	Розвиток емпатії, покращення взаєморозуміння у спілкуванні, зниження емоційної напруги та формування довірливого контакту.	Формування навичок підтримуючої взаємодії, покращення якості комунікації, розвиток емпатії, підвищення рівня довіри, зниження емоційної напруги.	15
«Пауза перед відповіддю»	Зниження імпульсивності у спілкуванні,	Розвиток самоконтролю, покращення якості	15

	розвиток усвідомленого реагування, попередження конфліктів та збереження емоційної рівноваги.	комунікації за рахунок зниження імпульсивних реакцій, зменшення конфліктності, підвищення усвідомленості.	
--	---	---	--

Практична частина тренінгу передбачає відпрацювання комунікативних навичок у змодельованих професійних ситуаціях, зокрема взаємодії з емоційно напруженими або конфліктними підопічними. Особлива увага приділяється формуванню навичок збереження професійних меж та контролю емоційних реакцій. Як результат учасниці підвищують рівень комунікативної компетентності, набувають ефективних інструментів взаємодії з підопічними та формують більш впевнене і врівноважене професійне спілкування [21].

П'яте заняття «Копінг-стратегії у професійній діяльності жінок – соціальних робітників». Теза заняття: «Сильний не той, хто все витримує, а той, хто знає, як себе підтримати». Копінг-стратегії поділяються на проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані, кожна з яких виконує свою функцію у подоланні стресу. Проблемно-орієнтовані стратегії спрямовані на зміну ситуації, тоді як емоційно-орієнтовані – на регуляцію внутрішнього стану особистості. Найбільш ефективною є гнучка комбінація цих підходів залежно від особливостей ситуації.

Емоційно-орієнтований копінг – це спосіб подолання стресових ситуацій, який спрямований насамперед на регуляцію власних емоцій, а не на безпосереднє вирішення проблеми. Його основна мета полягає у зниженні емоційного напруження, стабілізації психічного стану та відновленні внутрішнього балансу людини.

Такий тип копінгу використовується тоді, коли ситуація є складною або мало контрольованою, і змінити самі обставини одразу неможливо. У цьому

випадку людина зосереджується на тому, щоб змінити своє ставлення до події або зменшити її емоційний вплив.

Тренінгове заняття спрямоване на формування ефективних способів подолання стресу та підвищення емоційної стійкості, стресостійкості, адаптаційних можливостей особистості в умовах професійного навантаження. Учасниці отримують можливість усвідомити власні способи реагування на стресові ситуації та навчитися обирати більш діяльні та плідні стратегії поведінки [67, 68, 79]. Зміст заняття базується на теорії стресу та копінгу Річарда Лазаруса та Сюзан Фолкман, а також на положеннях конгінтивно-поведінкової терапії Аарона Бека. У процесі роботи учасниці ознайомилися з різними типами копінг-стратегій, зокрема проблемно-орієнтованими та емоційно-орієнтованими, та вчилися визначати доцільність їх застосування залежно від ситуації, як відображені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Практичні техніки до заняття 5

«Копінг-стратегії у професійній діяльності жінок – соціальних робітників»

Назва техніки/вправи	Мета	Очікуваний ефект	Тривалість
«Мій емоційний стан»	Усвідомлення власних емоцій, розвиток навичок емоційної ідентифікації та підвищення рівня саморегуляції у стресових ситуаціях.	Підвищення емоційної усвідомленості, розвиток навичок самоспостереження, зниження інтенсивності емоцій через їх усвідомлення, покращення саморегуляції, формування більш усвідомленої поведінки.	15
«Я не одна»	Зниження відчуття ізоляції, формування переживання спільності досвіду, підтримка емоційної	Підвищення емоційної стійкості, зменшення самокритики, формування	15

Продовження таблиці 3.5

	стійкості та розвиток самоспівчуття.	підтримуючого ставлення до себе, нормалізація переживань.	
«Змінюю чи приймаю?»	Розвиток навичок усвідомленого реагування на складні ситуації, формування здатності розрізняти контрольовані та неконтрольовані обставини, зниження рівня стресу та емоційного напруження.	Зниження тривожності, зменшення внутрішнього напруження, розвиток усвідомленості, формування реалістичного сприйняття ситуації, підвищення ефективності поведінки.	15
Когнітивна переоцінка	Зміна неадаптивних думок, зниження емоційного напруження, формування більш реалістичного та підтримуючого сприйняття ситуації	Зниження тривожності та стресу, зменшення самокритики, розвиток гнучкого мислення, покращення емоційної регуляції, підвищення впевненості у собі.	15
«Мікро-відновлення»	Швидке відновлення емоційного та фізичного ресурсу, зниження рівня напруження, профілактика втоми та професійного вигорання.	Зниження рівня стресу, відновлення енергії, підвищення концентрації, профілактика емоційного виснаження, підтримка працездатності.	15

Практична частина тренінгу включає вправи на аналіз професійних стресових ситуацій, розвиток навичок когнітивної переоцінки та формування

здатності до усвідомленого вибору поведінкових реакцій [47]. Особлива увага приділяється розвитку навичок саморегуляції та пошуку ресурсів підтримки. У результаті заняття учасниці підвищують рівень стресостійкості, емоційної стійкості, набувають навичок ефективного подолання труднощів та формують більш адаптивні моделі поведінки у своїй діяльності. Впровадження відповідних тренінгових програм сприяє не лише підвищенню їхньої стресостійкості, а й покращенню якості надання соціальних послуг, оскільки ресурсний і емоційно стабільний фахівець здатний більш ефективно допомагати іншим.

Шосте заняття «Я і моя робота через рік» (додаток Л). Теза заняття: «Мій розвиток починається з маленьких змін у ставленні до себе щодня. Через рік я буду більш усвідомленою і стійкою». Для формування цього заняття було використано елементи гуманістичного підходу К. Роджерса, позитивної психології М. Селігмана, теорії рефлексивної практики Д. Шона та експерієнційного навчання Д. Колба.

Завершальне заняття тренінгу було присвячене підведенню підсумків, усвідомленню отриманого досвіду, виявленню питань, над якими ще необхідно «попрацювати» та формування позитивного образу майбутнього себе у професійній діяльності [76]. У процесі заняття учасниці мали можливість усвідомити особистісні зміни, які відбулися в процесі проведення занять, а також визначили напрями подальшого розвитку. Важливим загальним висновком для соціальних робітників на цьому етапі має стати усвідомлення, що стресостійкість, емоційну стійкість необхідно розвивати, самовдосконалюватися, працювати над своїм розвитком та турбуватися про себе. Це все має стати частиною життя.

Зміст заняття базується на положеннях гуманістичної психології Карла Роджерса, теорії рефлексивної практики Дональда Шона та концепції експерієнційного навчання Девіда Колба. Учасниці були залучені до рефлексивних вправ, спрямованих на осмислення власного досвіду, оцінки

змін у ставленні до себе, закріпити сформовані внутрішні ресурси, що сприяє перегляду відношення до своєї роботи соціального робітника [5, 29, 31, 57].

Учасникам запропоновано доступні та прості техніки, які відображені в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Практичні техніки до заняття 6

«Я і моя робота через рік»

Назва техніки/вправи	Мета	Очікуваний ефект	Тривалість
«Що я вже змінила у собі?»	Формування внутрішньої мотивації до подальшого розвитку, усвідомлення особистісних змін, закріплення позитивного досвіду.	Підвищення самооцінки, усвідомлення власного розвитку, зміцнення внутрішньої опори, підвищення мотивації до змін, формування позитивного самоприйняття.	15
«Я забираю з собою»	Сприяння узагальненню отриманого досвіду, формування внутрішніх орієнтирів для подальшого професійного та особистісного розвитку.	Узагальнення та закріплення отриманого досвіду, підвищення усвідомленості, формування внутрішніх ресурсів, завершення тренінгу на позитивній ноті, підвищення мотивації до змін.	15
«Я через рік»	Формування позитивного образу майбутнього, підвищення мотивації до професійного та особистісного розвитку, усвідомлення ресурсів.	Розвиток впевненості у собі, усвідомлення цілей і цінностей, формування позитивного образу майбутнього, підвищення мотивації, активізація внутрішніх ресурсів.	15

«Лист собі в майбутнє»	Усвідомлення особистісних цілей, зміцнення мотивації, формування позитивного образу майбутнього та підтримка внутрішнього ресурсу.	Визначення особистісних цілей та їх розуміння, відчуття підвищення рівня мотивації, формування конструктивного позитивного бачення майбутнього та актуалізація внутрішніх ресурсів.	15
Групова рефлексія (обмін досвідом)	Узагальнення отриманого досвіду, поглиблення саморефлексії, розвиток навичок усвідомленого висловлення думок і почуттів, а також формування підтримуючого групового середовища.	Поглиблення саморефлексії, підвищення усвідомленості, розвиток комунікативних навичок, формування почуття підтримки, закріплення результатів тренінгу.	15

Практична частина включає техніки візуалізації майбутнього професійного «Я», виконання вправи «Я через рік», а також написання листа собі в майбутнє, що сприяє закріпленню позитивних змін і формуванню особистісно значущих орієнтирів. Особлива увага приділялася усвідомленню власної цінності, розвитку самопідтримки та визначенню індивідуальних стратегій збереження психологічного благополуччя [30, 31, 41, 55, 87].

У результаті заняття учасниці інтегрували отриманий досвід, що сприяло формуванню більш цілісного образу себе як професіонала, здатного ефективно справлятися з професійними викликами. Це сприятиме в майбутньому правильно визначати конкретні кроки для подальшого особистісного і професійного розвитку.

Після проведення тренінгової програми з соціальними робітниками, було здійснено повторну діагностику (контрольний етап), для цього було

розроблено анкету (Додаток М) та проведено анкетування з метою оцінки змін у їхньому емоційному стані, рівні стресостійкості, самоповаги та самооцінки. Отримані результати продемонстрували важливий момент – позитивну динаміку за більшістю показників.

Аналіз результатів шкального питання щодо самооцінки: «Як би ви оцінили себе загалом за шкалою від 1 до 10?». Розподіл відповідей: 6 балів – 1 особа, 7 балів – 4 особи, 8 балів – 7 осіб, 9 балів – 5 осіб, 10 балів – 3 особи. Більшість соціальних робітниць (15 із 20) оцінили себе в межах 8-10 балів, що свідчить про високу або вище середньої самооцінку. Середній рівень (6-7 балів) обрали лише 5 респонденток, і жодна не оцінила себе нижче 6 балів. Це вказує на загалом позитивний образ «Я», адекватне сприйняття власних можливостей та достатню впевненість у собі. Розрахуємо середній бал для загальної групи:

$$\text{Сума балів} = (6 \times 1) + (7 \times 4) + (8 \times 7) + (9 \times 5) + (10 \times 3) = 6 + 28 + 56 + 45 + 30 = 165.$$

$$\text{Середній бал} = 165 / 20 = 8.25.$$

Середня самооцінка соціальних робітниць становить 8,25 балів, що належить до високого рівня.

Психологічна інтерпретація. Високі значення (8-10 балів) – 75% респонденток. Це свідчить про те, що більшість соціальних робітників: мають сформоване позитивне ставлення до себе, відчують упевненість у власних професійних і особистісних ресурсах, здатні ефективно долати труднощі, демонструють емоційну стабільність і стійкість. Для соціального робітника це особливо важливо, оскільки висока адекватна самооцінка є фактором: зниження ризику емоційного вигорання, стресостійкості, ефективної взаємодії з підопічними, здатності приймати рішення у складних ситуаціях.

Середні показники (6-7 балів) – 25% респонденток. Такі оцінки зазвичай характерні для осіб, які: схильні до самокритичності, менш упевнені в окремих сферах своєї діяльності, можуть переживати емоційну напругу у стресових ситуаціях, потребують додаткової підтримки чи стабілізації стану.

Результати шкального питання свідчать про те, що самооцінка більшості соціальних робітниць перебуває на високому рівні (8,25 балів). Це говорить про позитивне ставлення до себе, сформовану професійну впевненість, адекватне сприйняття власних можливостей та здатність витримувати емоційні навантаження.

Аналіз відповідей на питання: «Чи важко вам приймати рішення?» Розподіл відповідей: так – 2 особи (10%), ні – 18 осіб (90%).

Психологічна інтерпретація. Переважна більшість опитаних (90%) зазначили, що приймати рішення їм неважко, що свідчить про достатній рівень упевненості у власних діях, сформовані навички професійного судження, здатність відповідально обирати оптимальні варіанти в робочих ситуаціях, достатню самооцінку та відчуття компетентності. Для соціальних робітників це особливо важливо, адже їхня діяльність пов'язана з щоденним прийняттям рішень у змінних, інколи стресових умовах. Невелика частка респонденток відзначила труднощі у прийнятті рішень. Це може бути зумовлено: підвищеною самокритичністю, страхом припуститися помилки, низьким відчуттям контролю у складних випадках, емоційною втомою або стресовим навантаженням. Ця група може потребувати додаткових заходів підтримки, зокрема тренінгів упевненості, розвитку навичок ухвалення рішень, технік емоційної стабілізації. Отримані дані свідчать, що соціальні працівники загалом мають високу здатність до прийняття рішень, що є ознакою професійної зрілості та важливою умовою успішної роботи з підопічними. Наявність невеликої групи з труднощами вказує на потребу точкової психологічної підтримки.

Аналіз відповідей на питання: «У вас легко викликати негативні емоції?» Розподіл відповідей: так – 2 особи (10%), ні – 18 осіб (90%).

Психологічна інтерпретація. Переважна більшість соціальних робітників (90%) вказали, що негативні емоції у них не виникають легко. Це свідчить про стійкість емоційної сфери, здатність контролювати власні емоційні реакції у складних ситуаціях, підвищену толерантність до стресових

факторів, наявність сформованих навичок регуляції емоцій. Для соціальних робітників, які щоденно мають справу з емоційно насиченими ситуаціями та вразливими категоріями населення, це є надзвичайно важливим професійним ресурсом. Невелика група респонденток, яким «легко викликати негативні емоції» (10%). Ця може характеризуватися: підвищеною емоційною чутливістю, швидкою реакцією на подразники, накопиченням втоми або високим рівнем стресу, можливими труднощами у саморегуляції. Їм можуть бути корисними техніки управління емоціями, дихальні практики, відновлювальні перерви, регулярна психологічна підтримка. Отримані результати демонструють, що соціальні робітники загалом мають високий рівень емоційної стійкості й не схильні до легкого виникнення негативних емоцій. Це є важливим показником психологічного благополуччя та професійної готовності ефективно працювати у стресових умовах.

Аналіз відповідей на питання: «Як ви оцінюєте свої стосунки з підопічними?» Розподіл відповідей: добрі – 19 осіб (95%), нейтральні – 1 особа (5%), напружені – 0 осіб. Психологічна інтерпретація результатів. Переважна більшість соціальних робітників (95%) оцінили свої стосунки з підопічними як добрі. Це може свідчити про високий рівень комунікативних навичок, здатність до співпереживання і підтримки, ефективну взаємодію в робочому середовищі, задоволення результатами своєї професійної діяльності. Такі відповіді загалом відображають позитивний професійний клімат і достатній рівень взаєморозуміння між працівниками та підопічними. Але існує можливий вплив соціальної бажаності (спостереження). Варто зазначити, що частина респондентів може прагнути видати бажане за дійсне. У психологічних дослідженнях це явище називається ефект соціальної бажаності, коли респондент намагається дати відповіді, які виглядають «правильними», «очікуваними» або такими, що підкреслюють його професійну компетентність. Для соціальних робітників це природно, оскільки їхня професійна роль передбачає турботливість, доброзичливість і терпимість, негативні відповіді можуть сприйматися ними як «ознака непрофесійності»,

вони можуть боятися, що анкетування оцінює їхню роботу. Тому, висока частка позитивних відповідей може частково відображати не лише реальний стан стосунків, а й бажання підтримати позитивний імідж. Тому, це важливо врахувати, хоча 95% зазначили, що стосунки добрі, у реальній роботі завжди можливі конфліктні або напружені ситуації, особливо з підопічними похилого віку або людьми з інвалідністю. Такі результати варто інтерпретувати як загальну задоволеність стосунками, але не абсолютну відсутність труднощів.

Наше спостереження підсилює важливу думку, що позитивна оцінка стосунків не виключає наявності емоційного навантаження та стресу, яке працівники можуть недооцінювати або не проговорювати. Отримані дані демонструють високий рівень самореєтингу взаємодії з підопічними серед соціальних робітників. Однак при інтерпретації результатів слід враховувати можливий вплив соціальної бажаності, що може призводити до завищення позитивних оцінок. У поєднанні з іншими показниками (емоційна стійкість, рівень самооцінки, наявність стресових реакцій) це дає більш повну картину психологічного стану та професійного благополуччя працівників.

Аналіз відповідей на питання «У більшості ситуацій, які виникають при обслуговуванні осіб похилого віку, ви відчуваєте себе впевнено?» Розподіл відповідей: так – 18 осіб (90%), ні – 2 особи (10%). Психологічна інтерпретація. Більшість соціальних робітниць (90%) повідомили, що вони почуваються впевнено у взаємодії з особами похилого віку. Це свідчить про високий рівень професійної компетентності, наявність досвіду роботи з даною категорією підопічних, розуміння специфіки фізичних, психологічних і соціальних потреб літніх людей, здатність орієнтуватися у складних або нестандартних ситуаціях. Така впевненість є показником сформованої професійної ідентичності та позитивного образу себе в ролі соціального робітника. Відповідь «ні» у 2 осіб може бути зумовлена різними факторами: недостатній професійний досвід або короткий стаж роботи, робота з особливо складними випадками, що викликають тривогу, емоційне виснаження, перевантаження або накопичений стрес, низький рівень впевненості в собі загалом, страх

помилитися або неправильно оцінити ситуацію, пов'язану зі здоров'ям або кризовими станами підопічних.

Цю групу варто розглядати як таку, що потенційно потребує додаткової підтримки, супервізії або тренінгів.

Проте практичні спостереження показують дещо іншу картину: соціальні робітники доволі часто звертаються за порадами, консультаціями та підтримкою у складних ситуаціях. Це може свідчити про те, що задекларована впевненість не завжди відповідає реальному рівню професійної самостійності. Таке розходження між відповідями та поведінкою цілком закономірне і пояснюється кількома психологічними чинниками:

1. Соціальна бажаність відповідей. Соціальні робітники можуть оцінювати себе більш впевнено, ніж є насправді, прагнучи виглядати професійними, компетентними та емоційностійкими.
2. Нормативний професійний образ. У соціальній сфері очікується, що працівник має бути впевненим і врівноваженим. Тому частина респондентів підсвідомо узгоджує власні відповіді з цим професійним стандартом.
3. Потреба у підтримці як елемент професійної культури. Звернення за порадою не завжди свідчить про невпевненість, це може бути способом зменшення ризиків, перевіркою власних рішень або бажанням поділитися відповідальністю у складних випадках.
4. Відмінність між загальною та ситуативною впевненістю. Людина може вважати себе впевненою «в цілому», але у конкретних випадках усе ж відчувати сумніви та потребу в додатковій підтримці.

Слід зазначити, хоча більшість працівниць декларують високий рівень упевненості, їхня реальна поведінка демонструє потребу в консультаціях, супервізії та професійному обміні досвідом. Це свідчить не стільки про низьку впевненість, скільки про важливість командної підтримки та бажання приймати рішення обдумано, що є позитивним аспектом професійної діяльності в соціальній сфері.

Аналіз результатів на запитання «Чи часто ви критикуєте себе?» Розподіл відповідей: 6 соціальних робітниць відповіли «часто», а 14 – «рідко».

Більшість респонденток (70%) не схильні до частого самокритичного аналізу власних дій. Це може свідчити загалом про позитивне ставлення до себе, відносну емоційну стабільність та відсутність виражених тенденцій до самозвинувачень, тобто рідко займаються самокритикою та мають більш врівноважений образ «Я», стабільніша самооцінка. Водночас 6 осіб (30%) зазначили, що часто критикують себе, що може бути проявом підвищеної відповідальності, тривожності, емоційної напруги та схильності до самоаналізу або прагнення до надмірного контролю власної професійної діяльності. Такі працівники можуть бути більш чутливими до помилок і потребувати додаткового емоційного ресурсу чи підтримки.

Аналіз результатів на запитання «Чи виникають після роботи фізичні реакції (головний біль, проблеми зі сном тощо)?» Розподіл відповідей: часто – 4 особи (20%), рідко – 16 осіб (80%). Інтерпретація результатів. Отримані дані свідчать про те, що більшість соціальних робітників (80%) не схильні часто фіксувати у себе фізичні прояви напруження після роботи. Це може вказувати на достатній рівень адаптації до професійного навантаження, сформовані механізми психологічного та фізіологічного саморегулювання, звикання до високого рівня відповідальності, можливу тенденцію до заниження або ігнорування тілесних сигналів втоми. Водночас 20% респондентів, які зазначили часті фізичні реакції, можуть перебувати у стані підвищеного психофізіологічного напруження, що є потенційним маркером хронічного стресу або початкових проявів професійного вигорання. Важливим доповненням до результатів анкетування є тривале професійне спостереження, згідно з яким протягом останніх трьох років троє соціальних робітників захворіли на онкологічні захворювання та отримали інвалідність, водночас продовжуючи виконувати професійні обов'язки. Але цей факт потребує обережної та відповідальної інтерпретації. Оскільки, він не може розглядатися як прямий наслідок професійної діяльності тому, що онкологічні

захворювання мають багатфакторну природу. Водночас він підкреслює високий рівень тривалого психоемоційного навантаження, у якому перебувають соціальні робітники. Ситуація може свідчити про схильність працівниць ігнорувати власні тілесні сигнали, знецінювати фізичний стан та ставити професійний обов'язок вище за власне здоров'я. Особливо показовим є те, що навіть за наявності серйозних проблем зі здоров'ям працівниці продовжують працювати (спостереження), що може вказувати на високий рівень відповідальності та професійної ідентифікації, внутрішню заборону на «слабкість», недостатню культуру турботи про власне здоров'я. За результатами анкетування більшість соціальних робітників рідко відзначають фізичні реакції після роботи, практичні спостереження вказують на можливу латентну форму накопиченого стресу, який не завжди усвідомлюється або вербалізується. Це дозволяє припустити, що відсутність скарг у самооцінці не завжди відображає реальний стан психофізичного здоров'я, а підкреслює необхідність профілактичних психологічних заходів, регулярних програм психоемоційного відновлення, формування культури самопомоги та тілесної усвідомленості, впровадження супервізій і підтримувальних інтервенцій.

Інтерпретація отриманих результатів анкетування. Результати анкетування соціальних робітників засвідчили загалом позитивний рівень самооцінки, професійної впевненості та емоційної стійкості. Середній показник самооцінки є високим, що свідчить про сформований позитивний образ «Я» та відчуття професійної спроможності. Більшість респондентів не відчують труднощів у прийнятті рішень, рідко піддаються негативним емоційним реакціям і оцінюють свої стосунки з підопічними як добрі. Водночас спостерігається можливий вплив соціальної бажаності відповідей, що потребує обережної інтерпретації результатів. Соціальні робітники переважно відчують себе впевнено у роботі з особами похилого віку, проте часто звертаються за порадами та підтримкою, що свідчить про потребу в колегіальній взаємодії та професійній супервізії.

Хоча більшість респондентів рідко зазначають фізичні реакції після роботи, практичні спостереження вказують на наявність тривалого психоемоційного навантаження та необхідність посилення профілактичних заходів, спрямованих на збереження психологічного і фізичного здоров'я соціальних робітників.

За результатами психодіагностичного тестування соціальних робітників було встановлено, що за методикою визначення емоційної стійкості переважає середній рівень, за методикою схильності до стресу - високий рівень, а за показником самоповаги особистості - середній рівень. Така структура результатів свідчить про наявність у більшості респондентів базових ресурсів психологічної адаптації, однак водночас вказує на підвищене психоемоційне навантаження та вразливість до стресових впливів.

Середній рівень емоційної стійкості означає, що соціальні робітники загалом здатні контролювати власні емоційні реакції, проте у складних або тривалих стресових ситуаціях можуть відчувати напруження, втому та зниження емоційного ресурсу. Високий рівень схильності до стресу підтверджує, що професійна діяльність соціальних робітників супроводжується значною кількістю стресогенних чинників, які накопичуються та можуть негативно впливати на психологічне і фізичне самопочуття. Середній рівень самоповаги вказує на відносно стабільне ставлення до себе, проте з елементами самокритичності та сумнівів у власних можливостях.

Після проведення комплексу психологічного впливу, що включав дихальні техніки, психоосвітню бесіду та просвітницьку лекцію, було зафіксовано позитивні зміни, насамперед на рівні суб'єктивного самопочуття та усвідомлення власного психологічного стану, що підтверджується результатами анкетування. Зокрема, зменшилася кількість скарг на фізичні реакції після роботи, знизилася частота негативних емоційних проявів, а також зросло відчуття впевненості у професійних ситуаціях. Застосування дихальних технік показало свою практичну ефективність та може бути

рекомендоване як частина комплексних програм профілактики професійного вигорання, зниження стресу й підтримки психологічного благополуччя соціальних робітників.

Порівняння результатів тестування та анкетування дозволяє зробити висновок, що хоча стійкі психологічні характеристики (емоційна стійкість, самоповага, схильність до стресу) не зазнають різких змін у короткостроковій перспективі, застосовані психологічні заходи сприяли активації механізмів самопомоги, саморегуляції та зниженню актуального рівня напруження. Це свідчить про початкову позитивну динаміку психологічного стану соціальних робітників.

Особливо важливим є те, що після проведених заходів працівниці стали більш уважними до власних емоційних і тілесних реакцій, що є передумовою для подальшого зміцнення емоційної стійкості та підвищення рівня стресостійкості і самоповаги. Таким чином, отримані результати дозволяють говорити не про кардинальні зміни тестових показників, а про якісне покращення психологічного стану, зниження суб'єктивного рівня стресу та формування більш усвідомленого ставлення до власного психічного здоров'я, що в свою чергу позитивно впливає на формування самооцінки особистості.

3.3. Рекомендації для жінок – соціальних робітників психотехнік для подолання стресу і їх вплив на самооцінку

Проведені нами дослідження показують та підкреслюють важливість системної роботи з емоційною стійкістю, схильністю до стресу та самоповагою особистості соціальних робітників, зокрема через розробку спеціальних психотехнік, програм підтримки та навчання.

Для формування адекватної позитивної самооцінки особистості жінок – соціальних робітників дуже важливо сприяти зміцненню емоційної стійкості, що в свою чергу зменшить схильність до стресу та зміцнить самоповагу особистості. Це можна робити за допомогою різних методів та технік, таких

як: бесіда, дискусія, медитація, аутотренінг, арт-терапія, дихальні вправи, психогімнастика тощо [70, 71, 76, 79].

Проте, як показав аналіз, найефективнішими методами для формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях є впровадження стратегії механізмів підтримки та профілактики вигорання жінок – соціальних робітників.

Практичні рекомендації. На основі отриманих даних пропонується курс заходів для підтримки самооцінки та психологічного благополуччя соціальних робітників:

Індивідуальні інтервенції:

- регулярні супервізії та консультації з практичними кейсами;
- впровадження тренінгів із розвитку емоційної стійкості, особливо для працівників із низьким рівнем емоційної стійкості та підвищення стресостійкості (дихальні практики, релаксація, когнітивна реструктуризація);
- навчання технік саморегуляції та самодопомоги в процесі роботи (релаксація, майндфулнес);
- робота над самоприйняттям і корекцією перфекціоністських установок.

Колективні (організаційні) заходи:

- створення системи професійного визнання (відзнаки, зворотний зв'язок);
- гнучкий підхід до організації праці – чергування важких і легших завдань, оптимізація робочого графіку;
- створення програм менторства, де соціальні робітники з високою емоційною стійкістю допомагають новачкам адаптуватися до емоційних викликів професії, ділячись знаннями, досвідом та навичками
- формування груп взаємозамінюємі;
- планування робочого навантаження та механізмів заміщення під час екстрених ситуацій;

- забезпечення доступу до психологічної допомоги та навчання щодо самопомоги у кризових станах.

Системні заходи:

- політика організації, що враховує вплив зовнішніх стресорів (воєнний стан, повітряні тривоги, відключення енергопостачання тощо): адаптація графіків, алгоритми безпечної роботи;
- включення модулів формування самооцінки до програм підвищення кваліфікації соціальних робітників.

Комплексний підбір психотехнік та методів сприяють підвищенню стресостійкості, емоційній стійкості, самоповаги та самооцінки особистості, що є критично важливим у професійній діяльності жінок – соціальних робітників.

Ось кілька стратегій психотехнік для подолання стресу у жінок-соціальних робітників і їхнього впливу на самооцінку:

1. Техніки когнітивного перепрограмування.

- Рационально-емотивна терапія (РЕТ, А. Елліс). Допоможе у перегляді системи своїх переконань, норм, уявлень; звільнення від ідеї самозвинувачення [37, 40, 74, 86].
- Навчання заміни деструктивних думок (наприклад, «Я не справляюся») на конструктивні («Я роблю все можливе в цій ситуації»). Вплив на самооцінку: зменшує самозвинувачення, підвищує віру у власні сили.
- Щоденник успіху. Записування щоденних досягнень, навіть дрібних, щоб акцентувати увагу на позитивних аспектах роботи. Вплив: підвищує впевненість у власних здібностях.

2. Психофізіологічні техніки (тілесно-орієнтовані практики).

- Дихальні вправи (метод Бутейко, квадратне дихання). Допомагають швидко стабілізувати емоційний стан у стресових ситуаціях [36]. Вплив: знижують рівень тривожності, підвищують відчуття контролю.

- Прогресивна м'язова релаксація (Джейкобсон). Полягає в послідовному напруженні та розслабленні м'язів. Вплив: розвантажує нервову систему, покращує фізичне самопочуття, що важливо при виснажливій роботі.

3. Емоційно-регуляційні техніки.

- Метод «Я-повідомлень» (техніка ненасильницького спілкування). Формування навичок висловлення власних почуттів та потреб без агресії чи самозаперечення. Вплив: зменшує конфліктність, покращує міжособистісні відносини, що підсилює почуття власної значущості [40, 61, 86, 91].
- Візуалізація та афірмації. Уявлення себе в стані спокою та впевненості, повторення позитивних тверджень («Я гідна турботи і підтримки») [76]. Вплив: зміцнює впевненість у собі, сприяє формуванню позитивного самоприйняття.

4. Підтримка професійної ідентичності та саморозвитку.

- Супервізії та психологічна підтримка – групові обговорення, групові тренінги та заняття [74]. Обговорення складних випадків із колегами. де працівниці можуть ділитися досвідом, отримують підтримку завдяки зворотного зв'язку. Вплив: зменшує професійне вигорання, підсилює відчуття компетентності.
- Методи арт-терапії (малювання, колажування, мандали). Допомагають опрацьовувати емоції, які важко виразити словами. Вплив: підвищують рівень самоприйняття, розширюють можливості емоційної регуляції [2, 3, 11, 60, 64].

Такий аналіз психотехнік може бути використаний у професійній підготовці жінок – соціальних робітників, оптимізації психологічної підтримки та формуванні більш стійкого кадрового резерву. Це допоможе ефективно долати стресові ситуації та продовжувати професійну діяльність без значних емоційних втрат.

Висновок до розділу 3

Було здійснено ґрунтовне дослідження теоретичних та практичних аспектів принципів та методів роботи з соціальними робітниками щодо формування адекватної самооцінки особистості, як важливої умови їхнього психологічного благополуччя та професійної ефективності. Встановлено, що робота жінок – соціальних робітників, пов'язана з постійним емоційним навантаженням, оскільки вони постійно взаємодіють з людьми похилого віку та особами з інвалідністю, які опинилися у складних життєвих обставинах. Це може бути причиною професійного вигорання. У таких умовах самооцінка особистості виступає не лише особистісною характеристикою, а й важливим професійним ресурсом, що забезпечує стійкість, здатність до саморегуляції та ефективну взаємодію з підопічними.

Слід зазначити, ключові принципи роботи з жінками – соціальними робітниками у контексті формування їхньої самооцінки. Це такі, як – принцип безпечного та підтримуючого середовища, що забезпечує відкритість і довіру; принцип безоцінного прийняття, який сприяє зниженню самокритики; принцип активної участі та залучення, що передбачає включення учасників у практичну діяльність; принцип опори на ресурси особистості, спрямований на виявлення сильних сторін; а також принцип практичної спрямованості, що забезпечує можливість застосування отриманих знань у професійній діяльності.

У межах нашого дослідження було розроблено та апробовано тренінгову програму. Дана програма має всебічний характер і спрямована на розвиток ключових особистісних та професійних компетентностей соціальних робітників. Програма включає серію взаємопов'язаних занять: формування самооцінки та самоповаги, розвиток навичок самодопомоги, опанування копінг-стратегій, удосконалення комунікативних умінь, а також підсумкове заняття, спрямоване на формування позитивного образу професійного майбутнього. Особливістю програми є поєднання різних методів

психологічної роботи, зокрема бесіди, арт-терапії, візуалізації, аутотренінгу, дихальних технік та медитативних практик, що забезпечує її ефективність і доступність.

Результати впровадження програми засвідчили позитивну динаміку у формуванні самооцінки та емоційної стійкості учасників. Соціальні робітники відзначали підвищення рівня усвідомлення власних ресурсів, зниження внутрішньої напруги, покращення навичок саморегуляції та більш бережливе ставлення до себе. Особливо важливим результатом стало формування здатності встановлювати психологічні межі та не «вбирати» емоційні стани підопічних, що безпосередньо впливає на зниження ризику професійного вигорання.

Варто зауважити, що дієві методи роботи з жінками – соціальними робітниками повинні бути спрямовані не лише на розвиток професійних навичок, а й на підтримку особистісних ресурсів, зокрема самооцінки, самоповаги та емоційної стійкості. Саме через усвідомлення власної цінності та формування навичок самопідтримки.

Узагальнюючи практичні рекомендації для жінок – соціальних робітників можна виділити ряд результативних, а саме:

1. Впроваджувати регулярні тренінгові програми, спрямовані на розвиток самооцінки та емоційної стійкості жінок – соціальних робітників.
2. Використовувати у роботі доступні методи саморегуляції (дихальні техніки, медитацію, візуалізацію, позитивне мислення), які можуть застосовуватися у повсякденній діяльності.
3. Створювати безпечний простір для професійної рефлексії та обміну досвідом серед працівників.
4. Акцентувати увагу на розвитку навичок самопідтримки та встановлення психологічних меж у взаємодії з підопічними.
5. Керівники соціальних установ мають брати активну участь у підтримці психологічного благополуччя працівниць через організацію супервізій та психологічного супроводу.

ВИСНОВКИ

Аналізуючи результати отримані відповідно до мети та завдань, що були визначені у вступі, зроблені наступні висновки.

1. Здійснено теоретичний аналіз поняття «самооцінка», проаналізовано його особливості та основні аспекти. У ході дослідження з'ясовано, що по суті, це емоційно-психологічне самовідчуття людини, яке залежить від низки соціально-психологічних чинників. Окрім цього, проаналізовано погляди вітчизняних та зарубіжних вчених минулого та сучасності стосовно самооцінки особистості і узагальнили їх досвід. Це дало нам змогу побачити різні точки зору на дане питання та сформувати уявлення про те, як розвивалося та уточнювалося вчення про самооцінку впродовж десятиліть.

Здійснено теоретичний аналіз поняття «стрес», проаналізовано вплив стресових ситуацій на формування самооцінки особистості. Стрес – це реакція організму на негативні зовнішні чи внутрішні фактори, що перевищують можливості людини справитися з ними. Стрес неминуче впливає на всі сфери життя людини. У особи, що перебуває у цьому стані змінюється життєдіяльність, часто перешкоджаючи нормальному існуванню: знижує працездатність, погіршує концентрацію уваги, викликає почуття виснаження, пришвидшує втомлюваність, знижує імунітет та може призводити до ряду серйозних хвороб. Прослідковується чіткий взаємозв'язок самооцінки особистості та стресу. У стресових ситуаціях самооцінка особистості може змінюватися в залежності від того, як людина сприймає ситуацію і як реагує на неї.

2. Здійснено теоретичний аналіз особливостей формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників в стресових ситуаціях. Жінки – соціальні робітники виконують сьогодні в Україні величезну роль у суспільстві, працюючи в надскладних умовах у соціальній сфері, надаючи соціальні послуги безпосередньо людям похилого віку, особам з інвалідністю

та самотнім особам, які опинилися в складних життєвих обставинах. Це може як зміцнювати самооцінку, так і створювати серйозні виклики для психологічного стану. Проаналізовано, які соціально-психологічні чинники, при виконанні своїх професійних обов'язків в залежності від ситуації, безпосередньо мають вплив на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників. Відповідно зроблено висновки, що емоційна стійкість, стресостійкість, високий рівень самоповаги особистості є важливими складовими психологічного благополуччя та професійної успішності особистості, що позитивно впливає на формування адекватної самооцінки особистості. Адже, адекватна самооцінка особистості жінок – соціальних робітників, відіграє ключову роль у психологічному функціонуванні особистості, допомагаючи робітницям керувати власними емоціями, адаптуватися до змін у навколишньому середовищі та вирішувати проблеми ефективно.

3. Було досліджено соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистостей в стресових ситуаціях, зокрема жінок – соціальних робітників. З цією метою були підібрані відповідні методики.

Дослідження, включало 42 жінки – соціальних робітників у віці від 27 років до 64 років, розподілені на дві групи відповідно стажу:

I група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 1 року до 15 років, це 23 особи, що складає 54,76 %;

II група включає жінок – соціальних робітників з стажем роботи від 16 років до 30 і більше років, це 19 осіб, що складає 45,24 %.

Це забезпечило комплексне оцінювання рівня емоційної стійкості, схильності до стресу та самоповаги особистості. Ґрунтовне дослідження даної проблеми дає змогу зробити висновки про те, що взаємозв'язок між емоційною стійкістю, схильністю до стресу та рівнем самоповаги особистості та іншими психологічними конструктами визначається взаємодією між ними в психологічній сфері особистості. Результати дослідження свідчать про важливість емоційної стійкості, стресостійкості та самоповаги у забезпеченні

психологічного благополуччя та успішної адаптації до складних умов роботи соціальних робітників у наданні соціальних послуг, тому що ступінь рівня емоційної стійкості з рівнем самоповаги особистості прямо залежно впливають на формування самооцінки особистості, а рівень схильності до стресу обернено залежно впливає на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників. Такий аспект важливий для розуміння та підтримки адекватної самооцінки жінок – соціальних робітників у особливих умовах роботи. Особливо важливою є її роль у стресових ситуаціях, де вона допомагає зберегти психологічний комфорт та здатність до дії. Емоційно стійка особистість здатна краще управляти своїм станом, реагувати на виклики життя та досягати більшої реалізації в особистому та професійному житті.

4. Нами було розроблено та апробовано тренінгову програму для подолання стресу і його впливу на формування самооцінки особистості жінок – соціальних робітників. Це можна робити за допомогою різних методів та технік, таких як: бесіда, дискусія, аутотренінг, медитація, арт-терапія, дихальні вправи, психогімнастика тощо. Проте, як показав аналіз, найефективнішими методами для формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях є впровадження стратегії механізмів підтримки та профілактики професійного вигорання жінок – соціальних робітників. Підсумовуючи запропоновані психологічні умови формування адекватної самооцінки особистості у соціальних робітників, до основних можна віднести, зміцнення стійкості до стресу робітників, що надають соціальні послуги населенню, здатність до емоційної саморегуляції та самодопомоги, оптимістичний стиль мислення, високу мотивацію надання соціальної допомоги, саморозвитку та професійного зростання, розвинені комунікативні навички, нормальна реакція на різноманітні стресори, низький рівень особистісної тривожності, конфліктологічну компетентність все це сприятиме адаптації до викликів сьогодення.

Після завершення тренінгової програми було проведено повторне дослідження, результати зафіксували статистично вірогідні позитивні зміни у

рівнях прояву стресостійкості, а також підвищення рівня емоційної стійкості та самоповаги. Це придало особливої значущості розробленій та апробованій тренінговій програмі, яка має системний, структурований і практично орієнтований характер. Програма інтегрує сучасні психокорекційні підходи та включає блоки, спрямовані на розвиток емоційної усвідомленості, формування навичок саморегуляції, опанування ефективних копінг-стратегій, підвищення рівня самоповаги та розвиток конструктивної комунікації. Її особливістю є поєднання технік різної спрямованості (когнітивних, емоційних, тілесно-орієнтованих), що забезпечує комплексний вплив на особистість.

5. Були розроблені методичні рекомендації, які мають практичну спрямованість і можуть бути використані у професійній діяльності соціальних робітників. Вони передбачають систематичне застосування технік емоційної саморегуляції, усвідомлення власних емоцій, використання когнітивної переоцінки для зміни неадаптивних установок, а також впровадження коротких практик відновлення у повсякденному житті. Окрему увагу приділено формуванню навичок розмежування сфер відповідальності, встановленню меж, розвитку самопідримки, самоспівчуттю та підтриманню внутрішнього ресурсу.

Таким чином, результати дослідження підтверджують, що соціально-психологічні чинники мають суттєвий вплив на формування самооцінки жінок – соціальних робітників у стресових ситуаціях. Водночас розвиток емоційної стійкості, впровадження та використання ефективних цілеспрямованих тренінгових програм і практичних рекомендацій є ефективним засобом зниження негативного впливу стресу на самооцінку жінок – соціальних робітників. Це сприяє їхньому особистісному благополуччю, підвищенню якості професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушко Я. С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція. Львів: Львівська політехніка, 2021. 236 с.
2. Арт-терапевтичний тренінг: конспект лекцій та робочий зошит для самостійної роботи з дисципліни / автор-уклад. Л. А. Інжиєвська. 2-ге вид., доповнене. Київ: Педагогічна думка, 2018. 184 с.
3. Арттерапія і війна: контексти і досвід практичної роботи: колективна монографія / за заг. ред. Н. Кальки, Г. Одинцової. Львів: ЛьвДУВС, 2023. 283с.
4. Артюх А. М. Життєва ситуація як чинник зміни образу «Я-жінка» в складних життєвих обставинах. *Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір: зб. матеріалів IV Інтернет-конференції*, 22 травня 2024 р. / за заг. ред. І. С. Деснова. Київ: МДУ, 2024. С. 138-141.
5. Балахтар В.В. Психологія становлення особистості фахівця з соціальної роботи: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. Київ, 2019. 595 с.
6. Бамбурак Н. М. Специфіка професійних ризиків та професійно-особистісних деструкцій в діяльності фахівців соціальної та медичної сфери. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія*. 2018. Вип. 2.
7. Бегеза Л. Є., Кайзерова А. В. Соціально-психологічні концепти самооцінки особистості. *Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку: матеріали XXII-ої Міжнародної наук.-практ. конф.* м. Люблян (Словенія), 07 липня 2022 р., / за ред. І. В. Жукової, Є.О. Романенка. Любляна (Словенія): ГО «ВАДНД», 2022. С. 170-174.
8. Боднар А. Я. Професійне вигорання як психологічна проблема. *Особистість у просторі проблем XXI століття: програма і матеріали*

- наук.-практ. конф., Київ, 10 березня 2022 р. Київ: Дірект Лайн, 2022. С. 16-19.
9. Вітюк М. С., Лісовенко А. Ф. Самооцінка та ментальне здоров'я. *Сучасна психологія: виклики та перспективи: зб. матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. М. Р. Аракеляна*. Одеса: Видавництво «Юридика», 2025. С. 47-50.
 10. Вплив самооцінки на успішність в житті. / С.В. Зінченко та ін.. *Learning the latest theories and methods*. 2023. № 9. С. 379-381.
 11. Герасимова Ю.А. Методичний посібник: Арттерапевтичні технології. Ізотерапія у роботі з дітьми дошкільного віку. Кривий Ріг: ЛТД, 2020. 32 с.
 12. Главацька О. Л. Особливості професійного вигорання соціальних працівників. *Social Work and Education*. 2017. № 2. с. 46-62. URL: <http://journals.uran.ua/swe/article/view/118973>.
 13. Гридковець Л. Профілактика та подолання професійного вигорання психологів, соціальних працівників, волонтерів та капеланів. *Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навч. посіб.* Київ, 2018. Т. 3. С. 115-131.
 14. Кагут О.О. Психологія стресостійкості особистості: монографія. Кривий Ріг: Літерія, 2021. 379 с.
 15. Калашник О. В., Кашпур Ю. М. Самооцінка та самоцінність – рушійна сила особистості в умовах сучасних реалій. *Редакційна колегія: Головний редактор*. 2022. С. 107-113.
 16. Касьянова Я. С. Теоретичний аналіз поняття «емоційна стійкість» в науковій літературі. *Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір: зб. матеріалів IV Інтернет-конференції, 22 травня 2024 р. / за заг. ред. І. С. Деснова*. Київ: МДУ, 2024. С. 148-150.
 17. Кацавець Р. Психологія розвитку особистості: навч. посіб. Київ: Алерта, 2024. 152 с.

18. Козлова О. А. Соціальна психологія особистості та спілкування: практикум для студентів спеціальності 6.030101 «Соціологія». Харків: НТУ «ХП», 2017. 172с.
19. Комар Т., Варгата О. Психологічні чинники стресостійкості фахівців соціономічного профілю. *Psychology Travelogs*. 2023. № 1. С. 46-56.
20. Комінко С. Б., Кучер Г. В. Кращі методи психодіагностики: навч. посіб. Тернопіль: Карт-бланш, 2005. С.144-149.
21. Котелюк О. О. Психологічний зміст поняття комунікативної діяльності у науковій літературі. *Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір*: зб. матеріалів ІV Інтернет-конференції, 22 травня 2024 р. / за заг. ред. І. С. Деснова. Київ: МДУ, 2024. С. 192-194.
22. Кравчук С. Л. Психологічні особливості емоційної стійкості та самоконтролю особистості. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2014. Т. 10. Вип. 26. С. 467–481.
23. Кузьмін В., Кузьміна М., Закревська А. Технології подолання емоційного вигорання соціальних працівників. *Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології*: зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 21 лютого 2022 р. Дніпро, 2022. С. 47–51.
24. Кузьміна М.О. Технології подолання емоційного вигорання соціальних працівників. *Теоретичні та практичні основи соціальної роботи*: монографія / за заг. ред. В. М. Поповича. Запоріжжя, 2021. Том 2. С. 146-182.
25. Кузьміна М.О. Феномен розвитку професійної компетентності соціальних працівників у дослідженнях вітчизняних науковців. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*. Ужгород: УжНУ, 2020. Наукове фахове видання група Б (231 Соц. робота). Вип. 2 (47). С. 79–84.

26. Культурний шок: Енциклопедія сучасної України.
URL: <https://esu.com.ua/article-51485> (дата звернення: 03.02.2026).
27. Лимарь К. В., Хоменко Є. Г., Активне слухання, як метод психологічного консультування. *Тези 76-ї наук. конф. професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*, м. Полтава, 14 травня – 23 травня 2024 р., Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2024. Т. 2. С. 219-221.
28. Логвиненко В. Т., Шевчук В. В. Емоційне вигорання та як з ним впоратися. *Тези 76-ї наук. конф. професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*, м. Полтава, 14 травня – 23 травня 2024 р., Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2024. Т. 2. С. 212-214.
29. Ложкін Г. В., Воляннюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці: навч. посіб. Хмельницький: ХНУ, 2013. 191 с.
30. Майструк В. М. Вікові та професійно-статусні прояви безумовного самоприйняття, психологічного благополуччя та якості життя в сучасних жінок. *Психологічні перспективи*. Луцьк, 2017. Вип. 30. С. 198-208.
31. Майструк В. М. Психологічне та соціальне благополуччя як основа здоров'я особистості. *Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості: матеріали Всеукраїнської (із міжнародною участю) наук.-практ. конф.*, м. Херсон, 5-6 жовтня 2017 р. Херсон, 2017. С. 81-84.
32. Максименко С. Д., Кузніцова С. Б., Зливко В. Л. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

33. Максименко С. Д., Сердюк Л. З. Психологічна основа самореалізації особистості: структура і функція. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. 2016. № 9(9). С. 6-13.
34. Мацкевич Ю. Р. Соціальна робота з людьми похилого віку: навч. посіб. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. 340 с.
35. Менжега К. В. Теоретико-методологічний аналіз способів вимірювання самооцінки в дорослому віці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2020. №1(51). С. 139-151.
36. Мешко О. І., Павловський Т. А. Особливості розвитку професійної стресостійкості працівників сфери надання послуг. *Розвиток національної свідомості та національної ідентичності особистості у воєнний та повоєнний періоди: зб. матеріалів Міжнародної науковопрактичної конференції*, м. Рівне, 29-30 листопада 2023 р. / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова. Рівне, 2023. 176 с.
37. Москалець В.П. Психологія особистості: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 414 с.
38. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.
39. Овсепян К. М., Карпич І. А., Лазоренко Т. М. Вплив темпераменту на стресостійкість особистості. *Актуальні проблеми практичної психології: зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. Інтернет конф.* м. Одеса, 17 травня 2024 р. Одеса, 2024. С. 20.
40. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай та ін. / за ред. М. М. Слюсаревського. Київ: Талком, 2018. 580 с
41. Особистісні детермінанти еколого-орієнтованої життєдіяльності: монографія. / Ю.М. Швалб та ін. / за ред. Ю.М. Швалба. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 330 с.

42. Панок В. Г. Прикладна психологія: теоретичні проблеми: монографія / Нац. акад. пед. наук України; Укр. наук.-метод. центр практ. психології і соц. роботи; Всеукр. асоц. практикуючих психологів. Київ: Ніка-Центр, 2017. 188 с.
43. Панченко А. В. Особливості самооцінки жінок під час війни в Україні. *Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір: зб. матеріалів IV Інтернет-конференції, 22 травня 2024 року / за заг. ред. І. С. Деснова. Київ: МДУ, 2024. С. 120-123.*
44. Папітченко Л.В. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки. 2020. №12. С. 79-89.*
45. Пауль О. Р. Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях. *Соціально-освітні домінанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця: зб. матеріалів IV-ої Всеукраїнської студентської наук.-практ. конф., м. Біла Церква, 15 травня 2025 р. / за заг. ред. Ю. С. Герасименко, Ю. М. Грибовської. Біла Церква: БІНПО, 2025. С. 394-399.*
46. Пауль О. Р. Соціально-психологічні чинники формування самооцінки особистості в стресових ситуаціях в умовах війни. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України: тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 30 травня 2025 р. Харків: НА НГУ, 2025. С. 272-277.*
47. Пенька О. І. Психологічні аспекти саморегуляції особисті. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології ім. Костюка НАПН України. Київ, 2016. С. 343-399.*
48. Предко В. В. Складна життєва ситуація як провідна умова формування життєстійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. Сєверодонецьк, 2021. Вип. 1(54). С. 74-99.*

49. Предко В. В., Сомова О. О. Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2022. Т. 33. Вип. 72. С. 89-98.
50. Про затвердження Державного стандарту догляду вдома: наказ Міністерства соціальної політики від 13.11.2013 № 760. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1990-13#Text> (дата звернення 04.03.2026).
51. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 04.03.2026).
52. Про організацію надання соціальних послуг: Постанова Кабінету Міністрів України від 1.06.2020 р. № 587. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/587-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.03.2026).
53. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 10.03.2026).
54. Психологія стресостійкості студентської молоді / за заг. ред. В. Шмаргуна. Київ: Видавничий центр НУБіП України, 2018. 198 с.
55. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина»: монографія / О. М. Кокун та ін.; заг. ред. О. М. Кокуна; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
56. Раєвська Я.М. Система соціальної допомоги людям похилого віку: навч. посіб. Кам'янець-Подільський: ПП «Аксіома», 2019. 188 с.
57. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 136 с.

58. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* Київ, 2011. № 3 (11). С. 103-107.
59. Савченко І. І., Шевчук В. В. Особливості емоційного вигорання працівників сфери послуг із різним рівнем стресостійкості. *Тези 76-ї наук. конф. професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*, м. Полтава, 14 травня – 23 травня 2024 р., Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2024. Т. 2. С. 192-194.
60. Самусенко В. Переваги арттерапії у відновленні ресурсів особистості під час кризових подій. *Простір арттерапії: вектори зцілення у часи війни: матеріали XXII Міжнародної міждисциплінарної наук.-практ. конф.*, м. Чернівці, 21-23 березня 2025 р. / за наук. ред. О. Л. Вознесенської, Л. О. Подкоритової. Київ: Талком, 2025. с. 95-98.
61. Соціальна психологія: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Н. Ю. Воляннюк, та ін. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
62. Стасюк В. В., Українець В. М. Історико-психологічний аналіз феномену стресу. *Вісник Національного університету оборони України ім. І. Черняхівського.* Київ, 2023. № 1 (71). С. 126-133.
63. Стасюк В.В., Кириченко А.В. Стресостійкість як ключовий чинник у кризових ситуаціях: теоретичний аналіз. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності сил безпеки та оборони України: тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф.*, 30 травня 2025 р. Харків: НА НГУ, 2025. С. 53-57.
64. Стасюк М., Степанова-Камиш А. 5 вправ з арт-терапії для відновлення ресурсу вчителя URL: <https://nus.org.ua/articles/5-vprav-z-artterapiyi-dlya-vidnovlennya-resursu-vchytelya/> (дата звернення: 12.03.26).

65. Стельмащук Х.Р. Психологічні фактори подолання стресу. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць Кам'янець Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Кам'янець Подільський: Аксіома, 2015. Вип. 29. С.671-685.
66. Стрес і людина: медико-психологічна допомога при стресових розладах: метод. посіб. / Дзеружинська Н. О. та ін. Київ: ТОВ Видавничий дім «Калита», 2014. 92 с.
67. Тептюк Ю. О. Розвиток стресостійкості соціальних працівників: від результатів експерименту до методичних рекомендацій. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2020, Вип. 1(4). С. 89-96. DOI: 10.31499/2618-0715.1(4).2020.215459 (дата звернення: 10.03.2026).
68. Тептюк Ю.О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій: дис-я ... канд. психол. наук: 19.00.07. Київ, 2021. 272 с.
69. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості: навч. посіб. 2-е вид. Київ: Каравела, 2013. 372 с.
70. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації: монографія / Т. М. Титаренко / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
71. Тренінг самопізнання: метод. посіб. / Бреус Ю. В. та ін. / за ред. Міляєвої В. Р. Київ: Альфа Реклама, 2015. 82с.
72. Тютюнник Л. Л. Поняття стресостійкості особистості в сучасному науковому дискурсі. *Габітус*, 2020. Вип. 13. С. 158-163.
73. Фурман А. А. Психологія особистості: ціннісно-орієнтаційний вимір: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2016. 312 с.
74. Чиханцова О. Психологічні основи життєстійкості особистості: монографія. Київ: Талком, 2021. 319 с.

75. Чікарькова М. Культурний шок як етап діалогу культур: міжетнічні аспекти. *Українська культура: минуле, сучасне, шляхи розвитку*. Рівне: 2022, № 40. С. 187-192.
76. Чуніхіна І. І. Роль позитивного мислення в контексті подолання стресу в сучасних умовах. *Соціально-психологічний супровід особистості в умовах інтеграції України в Європейський простір*: зб. матеріалів IV Інтернет-конференції, 22 травня 2024 року / за заг. ред. І. С. Деснова. Київ: МДУ, 2024. С. 135-138.
77. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник: Харків: Прапор, 2007. 640 с.
78. Швалб Ю. М. Психологічна структура тяжких життєвих обставин. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія. Суми: СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. С. 19-39.
79. Шебанова В. І. Практики консультування та терапії в кризових ситуаціях. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2017. 136 с.
80. Aronson E., Wilson T. D., Sommers S. R. *Social Psychology*. 10th ed. Harlow: Pearson Education, 2021. 624 p.
81. Arslan G., Coşkun M. Coronavirus–related stressors, resilient mindset, loneliness, depressive symptoms in college students: Testing a moderated mediation model. *Psychological Reports*. 2024. P. 1633-1651.
82. Berkovich-Man R., Engdau S. Between empathy and burnout: the resilience journey of social workers // *Journal of Social Work Practice*. 2026.
83. Buhrmester M. D., Blanton H., Swann W. B. Jr. Implicit self-esteem: Nature, measurement, and a new way forward. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011. Vol. 100. P. 365-385.
84. Elin Lindsäter. *Cognitive Behavioral Therapy for Stress-Related Disorders*. Stockholm, 2020. 65 p.
85. Emily Paulsen. Addressing Stress and Burnout During COVID-19: A focus on external and systems factors is key. April 20, 2021.

86. Kassin S., Fein S., Markus H. R. *Social Psychology*. 11th ed. Boston: Cengage Learning, 2020. 720 p.
87. Lucas R. E. Reevaluating the strengths and weaknesses of self-report measures of subjective well-being. In: *Handbook of Well-Being* / ed. by E. Diener, S. Oishi, L. Tay. Salt Lake City, 2018. URL: <http://nobascholar.com> (date of access: 18.04.2026).
88. Lytovchenko O. Social work during war: European values, Ukrainian experience, international support. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Київ, 2022. Т. 2. С. 17-22.*
89. Maddock A. Psychological protective and risk factors for stress and burnout in social workers // *Clinical Social Work Journal*. 2024.
90. Martela F., Pessi A. B. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*. 2018. P. 14-33.
91. Myers D. G., Twenge J. M. *Social Psychology*. 13th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2022. 768 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

ІНСТРУКЦІЯ

Перевірте себе на емоційну стійкість, надаючи перевагу тому чи іншому твердженню.

Тест 2.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Протягом дня я дуже багато мрію.
2. Інколи я безпідставно відчуваю себе глибоко нещасним.
3. Деколи мене охоплює відчуття байдужості і внутрішньої порожнечі.
4. Багато в житті я зробив неправильно.
5. Деколи в мене таке відчуття, що люди наді мною сміються.
6. Загалом я спокійна і не схильна до хвилювання людина.
7. Часто мені серйозно все набридає.
8. Є лише небагато речей, які мене легко збуджують або дратують.
9. Якщо зі мною хтось погано поведеться, то мене це довго не хвилює.
10. Інколи в мене бувають думки, яких я соромлюсь.
11. Протягом дня я часто мрію про такі речі, які не можуть здійснитись.
12. Інколи я дуже хвилююсь через те, що насправді було не важливим.
13. Мій настрій досить часто змінюється.
14. Якщо на мене нападають, то я легко виходжу із рівноваги.
15. Часто мені докучають непотрібні думки, які знову і знову лізуть ; голову.
16. Моїй сім'ї і моїм знайомим буває важко правильно мене зрозуміти.
17. Я часто висловлюю погрози, не надаючи їм серйозного значення.
18. Я багато роздумую над, своїм простим до цих пір життям.
19. Інколи я «бурчу» і погано налаштований.
20. Часто я занурююсь у свої думки.
21. Часто я відчуваю себе, як бочка з порохом перед вибухом.

- АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ =

Усі відповіді «так», крім «ні»: 6, 8, 9.

Якщо багато збігів з ключем, то Ви дуже емоційно неврівноважені, у Вас часто змінюється настрій, Вас легко вибити з колії. Займіться аутотренінгом.

Роздатковий матеріал був оформлений таким чином:

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ

Вік, стаж _____

Позначте твердження, які Вас характеризують «Так», а твердження, які описують не притаманну Вам характеристику «Ні».

№	Питання	Так/ні
1	Протягом дня я дуже багато мрію	
2	Інколи я безпідставно відчуваю себе глибоко нещасним	
3	Деколи мене охоплює відчуття байдужості і внутрішньої порожнечі	
4	Багато в житті я зробив неправильно	
5	Деколи в мене таке відчуття, що люди наді мною сміються	
6	Загалом я спокійна і не схильна до хвилювання людина	
7	Часто мені серйозно все набридає	
8	Є лише небагато речей, які мене легко збуджують або дратують	
9	Якщо зі мною хтось погано поведеться, то мене це довго не хвилює	
10	Інколи в мене бувають думки, яких я соромлюсь	
11	Протягом дня я часто мрію про такі речі, які не можуть здійснитись	
12	Інколи я дуже хвилююсь через те, що насправді було не важливим.	
13	Мій настрій досить часто змінюється	
14	Якщо на мене нападають, то я легко виходжу із рівноваги	
15	Часто мені докучають непотрібні думки, які знову і знову лізуть в голову.	
16	Моїй сім'ї і моїм знайомим буває важко правильно мене зрозуміти	
17	Я часто висловлюю погрози, не надаючи їм серйозного значення	
18	Я багато роздумую над, своїм простим до цих пір життям	
19	Інколи я «бурчу» і погано налаштований	
20	Часто я занурююсь у свої думки	
21	Часто я відчуваю себе, як бочка з порохом перед вибухом	

МЕТОДИКА «СХИЛЬНІСТЬ ДО СТРЕСУ»

Позначте те запитання, яке найбільш характеризує Вас за принципом: «так» - «ні».

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. а) чи притаманне Вам почуття конкуренти ості і агресивності у роботі,
в своїх відносинах із протилежною статтю?
 - б) якщо особа протилежної статі не одразу відповідає Вам взаємністю,
чи здається Ви одразу?
 - в) чи намагаєтесь Ви уникнути будь-якої конфронтації?
2. а) чи честолюбні Ви, чи хочете досягти більшого?
 - б) чи чекаєте Ви, що з Вами щось трапиться?
 - в) ви шукаєте причину, щоб відкласти вирішення якоїсь справи?
3. а) чи подобається Вам робити все швидко, чи часто Ви буваєте нетерплячі?
 - б) чи чекаєте Ви, щоб хтось підштовхнув Вас до діяльності?
 - в) чи хвилюють Вас події дня, коли Ви приходите додому?
4. а) чи розмовляєте Ви надто швидко і голосно?
 - б) Ви надто категоричні, Ви перебиваєте розмову інших людей?
 - в) Ви можете спокійно змиритися з відповіддю «ні».
5. а) чи швидко Вам стає нудно?
 - б) чи подобається Вам нічого не робити?
 - в) Ви зазвичай пристосовуєтесь до бажань інших, а не до своїх власних?
6. а) Ви швидко ходите, їсте, дієте?
 - б) якщо Ви забуваєте щось зробити, Ви спокійно ставитесь до цього?
 - в) Ви стримуєте свої почуття?

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ

Заперечні відповіді («ні») не рахуються. Враховуються лише позитивні відповіді («так»), 6 балів за кожну відповідь (а), 4 бали за (б), 2 бала за (в).

24-36 балів. Ви дуже легко опиняєтесь у стані стресу, можете хворіти на виразку і розлад кишечника. Життя з Вами - пекло. Ви повинні навчитися розслаблятися і робити це заради своїх друзів, близьких, заради себе.

18-24 бали. Ви не піддатливі до стресового стану. Якщо ж кількість балів наближається до 18, то спробуйте покращити становище за допомогою більш позитивного ставлення до життя.

12-18 балів. Ваша пасивність - джерело стресу. Ви доводите своїх родичів до божевілля. Вам потрібно більше довіряти людям, більше поважати себе, розвивати свої хороші якості.

Роздатковий матеріал був оформлений таким чином:

МЕТОДИКА «СХИЛЬНІСТЬ ДО СТРЕСУ»

Вік, стаж _____

Дайте відповіді на кожне запитання за принципом: «так» або «ні».

№	Питання	Так/ні
1	а) чи притаманне Вам почуття конкурентності і агресивності у роботі, в своїх відносинах із протилежною статтю?	
	б) якщо особа протилежної статі не одразу відповідає Вам взаємністю, чи здаєтесь Ви одразу?	
	в) чи намагаєтесь Ви уникнути будь-якої конфронтації?	
2	а) чи честолюбні Ви, чи хочете досягти більшого?	
	б) чи чекаєте Ви, що з Вами щось трапиться?	
	в) ви шукаєте причину, щоб відкласти вирішення якоїсь справи?	
3	а) чи подобається Вам робити все швидко, чи часто Ви буваєте нетерплячі?	
	б) чи чекаєте Ви, щоб хтось підштовхнув Вас до діяльності?	
	в) чи хвилюють Вас події дня, коли Ви приходите додому?	
4	а) чи розмовляєте Ви надто швидко і голосно?	
	б) Ви надто категоричні, Ви перебиваєте розмову інших людей?	
	в) Ви можете спокійно змиритися з відповіддю «ні».	
5	а) чи швидко Вам стає нудно?	
	б) чи подобається Вам нічого не робити?	
	в) Ви зазвичай пристосовуєтесь до бажань інших, а не до своїх власних?	
6	а) Ви швидко ходите, їсте, дієте?	

	б) якщо Ви забуваєте щось зробити, Ви спокійно ставитесь до цього?	
	в) Ви стримуєте свої почуття?	

МЕТОДИКА «ДОСЛІДЖЕННЯ САМОПОВАГИ»

Мета: визначення рівня самоповаги особистості.

Необхідний матеріал: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Інструкція: «На запропоновані Вам судження потрібно вибрати відповідь наступним чином: повністю погоджуюся, погоджуюся, не погоджуюся, абсолютно не погоджуюся».

Судження

1. Я почуваю себе гідною людиною не менше, ніж інші.
2. Я завжди схильний відчувати себе невдахою.
3. Мені здається, що у мене є низка позитивних якостей.
4. Я здатен дещо робити не гірше, ніж більшість.
5. Мені здається, що мені особисто немає чим пишатися.
6. Я до себе добре ставлюся.
7. У цілому я задоволений собою.
8. Мені хотілося б більше поважати себе.
9. Іноді я ясно відчуваю свою нікчемність.
10. Іноді я думаю, що в усьому поганий.

Обробка та аналіз результатів:

Код опитувальника: прямі запитання - 1,3,4,6,7.

зворотні запитання - 2, 5, 8,9, 10.

Максимально можлива сума - 40 балів, мінімально можлива сума - 10 балів.

Відповіді	Прямі судження (бали)	Зворотні судження (бали)
Повністю погоджуюся	4	1
Погоджуюся	3	2
Не погоджуюся	2	3
Абсолютно не погоджуюся	1	4

10-19 балів - низький рівень самоповаги;

20-29 балів - середній рівень самоповаги;

30-40 балів - високий рівень самоповаги.

Роздатковий матеріал був оформлений таким чином:

Дослідження самоповаги

Вік, стаж _____

Інструкція: «На запропоновані Вам судження потрібно вибрати відповідь наступним чином: повністю погоджуюся, погоджуюся, не погоджуюся, абсолютно не погоджуюся».

Судження

№		<i>повністю погоджуюся</i>	<i>погоджуюся</i>	<i>не погоджуюся</i>	<i>абсолютно не погоджуюся</i>
1	Я почуваю себе гідною людиною не менше, ніж інші				
2	Я завжди схильний відчувати себе невдахою				
3	Мені здається, що у мене є низка позитивних якостей				
4	Я здатен дещо робити не гірше, ніж більшість				
5	Мені здається, що мені особисто немає чим пишатися				
6	Я до себе добре ставлюся				
7	У цілому я задоволений собою				
8	Мені хотілося б більше поважати себе				
9	Іноді я ясно відчуваю свою нікчемність				
10	Іноді я думаю, що в усьому поганий				

Просвітницька лекція
«Самооцінка як фактор психологічного благополуччя»

Тренінгове заняття 1. Мета – ознайомити жінок – соціальних робітників із теоретичними аспектами самооцінки, її видами та впливом на благополуччя, а також встановлення довірчих стосунків.

Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Добрий день, шановні колеги!

Вступна частина – 30 хв. з обговоренням. Ви – ті люди, які щодня стають «світлом» для тих, хто опинився в темряві. Ви віддаєте свою енергію, свій час і частинку свого життя та душі, щоб допомогти іншим вистояти. Ви, тримаєте на собі соціальний фронт. Але в цьому колообігу турботи про світ є одна людина, про яку ми часто забуваємо... Це ви самі.

Чи бувало у вас відчуття, що після важкого дня ви «несете» проблеми підопічних додому? Чи здавалося вам, що попри всі зусилля, ви робите «недостатньо»?

Ми звикли думати, що самооцінка – це про впевнену ходу чи вміння говорити компліменти собі перед дзеркалом. Але для нас із вами самооцінка – це професійна зброя. Це той внутрішній фундамент, який не дає нам «розсипатися», коли клієнт знецінює нашу роботу, і не дозволяє вигоранню загасити наш внутрішній вогонь. Відтак, **ваша самооцінка – це ваш бронезилет.**

Пропоную на сьогодні таку тезу: Якщо у мене нестабільна самооцінка, то я «вбираю» негатив підопічних як губка. Якщо стабільна – залишаюся професійною і захищеною.

Обговоримо випадок, якщо у соціального робітника нестабільна самооцінка, він легко «вбирає» емоційний стан підопічних – їхній біль, страх, злість і безнадію, сприймаючи ці переживання як власні. У такому разі зростає внутрішнє напруження, з'являється почуття провини, безсилля та хронічної втоми, що поступово веде до емоційного виснаження й професійного вигорання (попросити учасниць написати які емоції найчастіше виникають у них після зустрічі з підопічними – обговорити (15хв.)).

Натомість стабільна, адекватна самооцінка дозволяє соціальному робітникові зберігати професійні межі, усвідомлювати власні можливості та обмеження, співпереживати без надмірного емоційного залучення. Вона виступає внутрішнім психологічним захистом, який допомагає залишатися професійним, емоційно врівноваженим і стійким навіть у складних ситуаціях, не втрачаючи людяності та якості допомоги.

Ви запитаєте: навіщо це мені?

Тому, що ми змістимо акцент з «треба ще над собою попрацювати» на «це полегшить мою роботу вже завтра».

Самооцінка є одним із центральних компонентів особистості та визначає багато аспектів поведінки, емоційного стану, міжособистісної взаємодії й загальної якості життя.

Часто ми помилково сприймаємо самооцінку як спробу переконати себе у власній винятковості або перевазі над іншими. Проте в психології справжня самооцінка – це не зовнішня конкуренція, а внутрішній баланс між двома вашими образами: тим, ким ви є зараз (ваше «Я-реальне»), і тим, ким ви прагнете бути у своїх ідеалах (ваше «Я-ідеальне»). Коли між цими двома точками виникає величезна прірва – наприклад, коли ви вимагаєте від себе бути «всемогутнім рятувальником», який ніколи не втомлюється і розв'язує всі проблеми світу, а в реальності відчуваєтеся виснаженою людиною, що має право на помилку – ваша самооцінка починає «хворіти». Виникає почуття провини, неповноцінності та хронічного стресу. Психологічне благополуччя настає не тоді, коли ми стаємо ідеальними, а тоді, коли ми наближаємо ці дві

точки одна до одної: робимо наші очікування від себе реалістичними, а до своїх щоденних зусиль ставимося з повагою та прийняттям. Бути в гармонії з собою – це визнати, що ваше «Я-реальне» вже зараз є достатньо цінним, навіть якщо воно ще не досягло ідеального горизонту».

1. Поняття самооцінки та її роль у структурі особистості (10 хв.) з обговоренням.

Самооцінка – це таке суб'єктивне утворення в людській психіці, що є відображенням правил, норм, оцінок і суджень, що існують в суспільстві та в відносинах між людьми та соціальними групами.

У психологічній науці самооцінка визначається як ставлення людини до самої себе, що включає оцінку власних можливостей, якостей, досягнень і значущості. На думку В. Джеймса, самооцінка виникає як результат співвідношення між успіхами людини і її домаганнями. Карл Роджерс наголошував, що самооцінка формується на основі досвіду прийняття та підтримки, які людина отримує у взаємодії з оточенням.

Самооцінка виконує низку важливих функцій:

- регуляторну, оскільки впливає на поведінку, цілі й вибір діяльності;
- мотиваційну, визначаючи рівень домагань і наполегливість людини;
- захисну, забезпечуючи психологічну стабільність у складних ситуаціях;
- адаптаційну, допомагаючи людині встановлювати гармонійні стосунки з оточенням.

Таким чином, самооцінка – це не окрема риса, а комплексний феномен, який пронизує всю особистість і впливає на всі сфери життєдіяльності.

2. Самооцінка як фактор психологічного благополуччя (10хв.) з обговоренням.

Психологічне благополуччя – це стан внутрішньої рівноваги, задоволення життям, відчуття сенсу та гармонії з собою. Дослідження М. Селігмана, К. Ріфф, Е. Дінера переконливо свідчать, що самооцінка є одним з основних предикторів психологічного благополуччя.

Люди з високою, але адекватною самооцінкою:

- мають більш стабільний емоційний стан;
- краще долають стрес та труднощі;
- більш упевнені у своїх рішеннях;
- відчують вищий рівень життєвої задоволеності;
- здатні будувати здорові міжособистісні стосунки.

Такі люди схильні розглядати проблеми як виклик, а не загрозу, мають сформоване почуття власної значущості та віру у можливість впливати на події.

Низька самооцінка, навпаки, часто супроводжується:

- тривожністю, невпевненістю;
- уникненням складних ситуацій;
- підвищеною чутливістю до критики;
- високою залежністю від чужої думки;
- ризиком розвитку депресивних станів.

Таким чином, самооцінка виступає ключовим чинником, який визначає рівень психологічної стійкості та емоційного благополуччя.

3. Механізми впливу самооцінки на психологічне благополуччя (15 хв.) з обговоренням.

3.1. Когнітивний механізм

Людина з позитивною самооцінкою має конструктивні уявлення про себе. Вона схильна інтерпретувати події реалістично, обираючи адаптивні стратегії поведінки. Негативна самооцінка формує викривлені, самокритичні думки, що знижують суб'єктивне благополуччя.

3.2. Емоційний механізм

Адекватна самооцінка забезпечує позитивний емоційний фон, почуття задоволення собою, внутрішню зібраність та гармонію. Низька самооцінка створює емоційні «гойдалки»: людина легко впадає в розпач, відчувається беззахисною, невпевненою.

3.3. Поведінковий механізм

Самооцінка визначає, як людина діє в соціумі. Той, хто вірить у власні сили, активніший, рішучіший, більше ризикує, але й більше досягає. Людина з низькою самооцінкою уникає можливостей, ізолюється, знижує власні шанси на успіх.

3.4. Чинники формування самооцінки

Самооцінка формується поступово під впливом:

- сімейного виховання;
- соціального оточення;
- досвіду успіхів і невдач;
- професійної діяльності;
- значущих стосунків;
- життєвих криз і подолання труднощів;
- внутрішнього діалогу та самоусвідомлення.

Особливо важливими є підтримка, прийняття та визнання зі сторони значущих інших. У дорослому віці на самооцінку потужно впливають професійні успіхи та рівень відповідності власним очікуванням.

4. Самооцінка та професійне благополуччя соціальних робітників (10 хв.) з обговоренням.

У вашому дослідженні соціальних робітників було встановлено, що більшість мають:

- високу впевненість у робочих ситуаціях,
- здатність приймати рішення,
- переважно добрі стосунки з підопічними,
- низький рівень самокритики,
- рідкі фізичні прояви стресу після роботи.

Ці дані свідчать про **відносно стабільну самооцінку**, достатній рівень психологічної стійкості та благополуччя. Самооцінка у цій професійній групі має захисну функцію, допомагає долати емоційне навантаження та підтримує мотивацію до роботи. У контексті соціальної сфери, де багато стресових факторів, адекватна самооцінка є ресурсом, який забезпечує:

- витривалість;
- стійкість до вигорання;
- задоволення від професійної діяльності.

5. Шляхи підвищення самооцінки та психологічного благополуччя (10хв.) з обговоренням.

Сучасна психологія пропонує низку ефективних засобів:

1. Розвиток самоприйняття та самоусвідомлення – робота з реалістичним образом «Я».
2. Формування внутрішньої мотивації, а не залежності від зовнішніх оцінок.
3. Техніки позитивної психології: подяки, щоденник успіхів, рефлексія.
4. Підтримувальні стосунки та соціальне середовище, яке визнає цінність особистості.
5. Розвиток емоційної стійкості та навичок саморегуляції.
6. Професійне навчання та успіхи в діяльності, що зміцнюють віру в свої можливості.

Висновки (5хв.) з обговоренням.

Самооцінка – центральний компонент особистості, що безпосередньо визначає рівень психологічного благополуччя. Вона впливає на емоційний стан, поведінку, стосунки, мотивацію та здатність долати труднощі. Адекватна, позитивна самооцінка формує внутрішній ресурс, який дозволяє людині почуватися стабільною, цінною та ефективною.

Для фахівців соціальної сфери розвиток здорової самооцінки є не лише чинником особистого благополуччя, а й передумовою професійної успішності й стійкості до стресу.

Готова відповісти на запитання або доповнити доповідь за вашим бажанням.

Дякую за увагу!

Самоповага та самоцінність соціального робітника

Тренінгове заняття 2. Мета – допомогти соціальним робітникам у формуванні усвідомлення власної цінності, підвищити рівень самоповаги, зменшити вплив самокритики формувати усвідомлення власної цінності.

Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Необхідний матеріал: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Доброго дня, шановні колеги. Пропоную на сьогодні таку тезу: «Моя цінність не залежить від того, скільки я витримую, а від того, що Я є».

Вступна частина – 10 хв. з обговоренням. Я рада вас сьогодні бачити. Ми з вами щодня робимо дуже важливу роботу – підтримуємо людей, які потребують допомоги, уваги, турботи. Ви багато віддаєте: свій час, сили, емоції. І часто в цьому потоці турботи про інших може не вистачати місця для себе.

Сьогоднішня наша зустріч – це невелика пауза. Пауза, у якій можна зупинитися, подивитися на себе трохи уважніше і чесніше. Без оцінок, без вимог, без «треба». Просто побути з собою.

Ми будемо говорити про самоповагу і самоцінність. Не як про щось абстрактне, а як про дуже практичні речі – як ми ставимося до себе, як підтримуємо себе, як говоримо з собою у складні моменти. Бо саме від цього багато в чому залежить, як ми відчуваємося в роботі і наскільки вистачає нас на інших.

Тут важливо сказати: у цьому просторі немає правильних чи неправильних відповідей. Кожен із вас має свій досвід, свій темп і свою глибину. Ви можете говорити – або не говорити. Ділитися – або залишати щось для себе. І це теж буде правильно.

Я пропоную вам сьогодні дозволити собі трохи більше м'якості до себе. Можливо, вперше за довгий час. І подивитися: а якою я є зараз? І як я хочу ставитися до себе далі?

Нехай цей час буде для вас не про «ще одне заняття», а про невеликий крок до себе.

Ми з вами на попередньому занятті розглянули такі поняття: самооцінка – як я оцінюю себе, самоповага – як я до себе ставлюся, самоцінність – наскільки я відчуваю свою цінність незалежно від результатів. Важливо зауважити, що ви цінні не тільки тоді, коли ви успішні. Я не буду вас вчити, як правильно жити чи відчувати. Я хочу, щоб сьогодні ви трохи більше зрозуміли себе і підтримали себе. Бо у вашій роботі ви дуже багато даєте іншим – але часто забуваєте про себе.

І якщо сьогодні ви винесете лише одну річ – нехай це буде трохи більше поваги до себе. А зараз давайте зробимо перший крок:

Вправа «Асоціація», тривалість 15 хв.

Мета вправи: актуалізація внутрішнього досвіду учасниць, розвиток саморефлексії, усвідомлення власного ставлення до самоповаги, самооцінки, роботи, емоційного стану, створення довірливої атмосфери в групі.

Суть вправи полягає у вільному висловленні образів, слів або відчуттів, які виникають у відповідь на задане поняття (наприклад: «робота», «я», «самоповага», «ресурс»). Вона дозволяє обійти раціональні захисні механізми та вийти на більш глибокий емоційний рівень сприйняття.

Асоціативний підхід широко використовується у психологічній практиці як спосіб виявлення внутрішніх установок і переживань особистості.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасницям: Ведучий називає слово, завдання учасниць – сказати перше, що приходить їм у думку. Не потрібно довго думати або шукати «правильну» відповідь. Важливо, щоб це було щиро. «Самоповага для мене – це...»

Кожен по черзі називає одну асоціацію: це може бути слово, образ, відчуття чи навіть колір. За бажанням можна записати свої асоціації на аркуші 3-5 слів, які виникають.

Обговорення: Які асоціації виникали найчастіше? Чи були вони більше позитивними чи напруженими? Що для вас означає це поняття насправді?

Психологічний ефект: активізація саморефлексії, усвідомлення внутрішніх установок, зниження напруги на початку роботи, формування довіри в групі, підготовка до більш глибоких вправ

Використання вправи є доцільною на початку заняття (як розігрів), при введенні нової теми, як перехід до глибших технік. Особливо ефективна у роботі із соціальними робітниками, оскільки дозволяє м'яко включити учасників у процес, не створюючи додаткового напруження. Потрібно підсумувати: самоповага – це не ідеальність, а ставлення до себе.

Основна частина.

Вправа «Мої сильні сторони», тривалість 15 хв.

Мета вправи: підвищення самооцінки, усвідомлення власних ресурсів, формування позитивного ставлення до себе та зміцнення професійної впевненості.

Суть вправи спрямована на виявлення та усвідомлення особистісних і професійних сильних сторін учасників. У процесі виконання учасниці фокусуються на власних якостях, досягненнях і позитивному досвіді, що сприяє формуванню більш цілісного та підтримуючого образу себе.

Особливістю вправи є те, що вона допомагає змінити увагу з недоліків і труднощів на ресурси, які вже є у людини, але часто залишаються недооціненими.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасницям: взяти аркуш паперу і написати зверху: «**Мої сильні сторони**» і продовжити записом 5–10 своїх особистих сильних сторін. Це можуть бути як особистісні якості (наприклад: терплячість, доброзичливість), так і професійні

(уміння слухати, підтримувати, знаходити рішення). Потім учасниці дадуть відповідь собі на питання: **За що я можу себе поважати?**

Якщо спочатку складно – почніть з малого. Навіть одна риса – це вже початок. Наступний крок після завершення, подивіться на свій список і подумайте: Як часто я помічаю це в собі?

Обговорення: Чи легко було називати свої сильні сторони? Що було найскладніше? Чи було щось нове або неочікуване?

Психологічний ефект: підвищення рівня самооцінки, формування позитивного самосприйняття, розвиток впевненості у собі, активізація внутрішніх ресурсів, зниження самокритики.

Для соціальних робітників ця вправа є особливо важливою, оскільки їхня діяльність часто супроводжується високим рівнем відповідальності та емоційного навантаження. Це сприятиме підсиленню позитивного самосприйняття. Усвідомлення власних сильних сторін допомагає підтримувати професійну ідентичність, підвищує стійкість до стресу та сприяє запобіганню емоційному вигоранню.

Вправа «Я маю право», тривалість 15 хв.

Вправа базується на принципах асертивної поведінки, розроблених у гуманістичній психології, зокрема у працях Мануеля Сміта, який підкреслював важливість усвідомлення особистих прав як основи психологічного благополуччя.

Мета вправи: формування навичок асертивності, усвідомлення власних прав, зміцнення самоповаги та розвиток здатності відстоювати особисті межі.

Суть вправи спрямована на усвідомлення учасниками власних психологічних прав як важливої складової здорової самооцінки та професійної ефективності.

У процесі виконання учасниці вчаться визнавати свої потреби, емоції та право на власну позицію без почуття провини.

Особливу роль у вправі відіграє формування внутрішнього дозволу на самопідтримку, що сприяє розвитку впевненості та зниженню залежності від зовнішньої оцінки.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: візьміть аркуш паперу і напишіть зверху: **«Я маю право...»**

І зразу продовжіть це речення. Напишіть 5-10 тверджень, які для вас важливі. Наприклад: «Я маю право на відпочинок», «Я маю право втомлюватися...», «Я маю право не бути ідеальним...». «Я маю право на помилки», «Я маю право сказати «ні», «Я маю право не відповідати очікуванням інших».

Пишіть щиро, те, що відгукується саме вам. Коли завершите, прочитайте свої твердження ще раз. Прошу звернути увагу: Які з них відчуються легко, а які – складніше прийняти.

Якщо хтось має бажання можна поділитися одним твердженням із групою.

Обговорення: Які твердження було найскладніше сформулювати? Чи є відчуття внутрішнього «дозволу»? Що заважає реалізовувати ці права у житті?

Психологічний ефект: підвищення самоповаги, розвиток асертивності, зниження почуття провини, формування психологічних меж, підвищення впевненості у собі.

Для соціальних робітників дана вправа є особливо важливою, оскільки допомагає: встановлювати здорові межі у взаємодії з підопічними, уникати емоційного виснаження, зберігати баланс між допомогою іншим і турботою про себе, а також зрозуміти що вони мають право бути «слабкими».

Вправа «Стоп – я це не беру», тривалість 15 хв.

Вправа пов'язана з концепціями психологічних меж та асертивної поведінки, а також із розмежуванням відповідальності у міжособистісній взаємодії, що частково відображено у підходах Джуліан Роттер щодо внутрішнього та зовнішнього контролю. Спрямована на розвиток здатності розрізняти власні переживання і ті, що належать іншим людям.

Мета вправи: формування навичок встановлення психологічних меж, зниження емоційного перевантаження та розвиток здатності не приймати на себе надмірну відповідальність і негативні емоції інших людей.

Суть вправи спрямована на усвідомлення ситуацій, у яких людина бере на себе «чужі» емоції, проблеми або відповідальність, і формування внутрішнього дозволу відмовитися від цього. У професійній діяльності соціальних робітників часто виникає схильність до надмірної емпатійної залученості, що може призводити до емоційного виснаження.

Техніка допомагає розвинути здатність зберігати професійну дистанцію, не втрачаючи емпатії, та підтримувати баланс між допомогою іншим і турботою про власний психоемоційний стан.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, у якій вони відчували, що беруть на себе занадто багато – емоцій, відповідальності або переживань іншої людини.

Розглядається кейс: стресова ситуація – у підопічного виникла проблема (прийшли не вірні платіжки за комунальні послуги; поклала гроші не пам'ятає куди – версія, що вкрали; зникли гроші з картки; не начислили субсидію, не ті продукти; не хоче платити гроші, вважає що має отримувати послуги безкоштовно тощо).

Відчуйте цей стан. А тепер уявіть, що перед вами є умовний «вантаж» - це можуть бути чужі емоції, очікування або відповідальність. І зараз подумки або вголос скажіть: **«Стоп. Я це не беру»**. Учасниці вчаться говорити внутрішньо: «Це не моє», «Це його емоції, не мої», «Я надаю допомогу і не маю робити те, що не входить в мої обов'язки», «Мені її (його) шкода, але я не можу затратити стільки часу на незадекларовану роботу», «Я не повинна оплачувати потреби підопічного», «Я заслуговую на повагу з боку підопічного» тощо. Потім уявіть, що ви відсуваєте цей «вантаж» від себе. Залишаєте його там, де він має бути. Зверніть увагу на своє відчуття. Як змінюється стан у тілі. Чи стає легше. І запам'ятайте це відчуття як внутрішній сигнал – коли варто зупинитися.

Обговорення: Що саме було складно «не взяти»? Чи виникало відчуття провини? Як змінився стан після цієї фрази?

Психологічний ефект: зниження емоційного перевантаження, формування психологічних меж, зменшення почуття провини, розвиток асертивності, підвищення емоційної стійкості.

Для соціальних робітників ця вправа є особливо актуальною, оскільки дозволяє не «переносити» емоції клієнтів на себе, зберігати професійну дистанцію, підтримувати власний ресурс у складних ситуаціях. Одна з надважливих вправ, яка допомагає сформуванню та виставити межі. Вона може використовуватися як швидка техніка самодопомоги безпосередньо під час роботи.

Техніка «Я достатньо хороша», тривалість 15 хв.

Вправа пов'язана з ідеями гуманістичної психології, зокрема концепцією безумовної цінності особистості, розробленою Карлом Роджерсом, а також із підходом самоспівчуття Крістіна Неффа, який підкреслює важливість прийняття себе без надмірної критики.

Мета вправи: підвищення самооцінки, формування прийняття себе, зниження внутрішньої критики та розвиток навичок самопідтримки.

Суть вправи спрямована на формування більш доброзичливого і приймаючого ставлення до себе. Вона допомагає учасникам усвідомити, що цінність особистості не залежить виключно від результатів діяльності чи зовнішньої оцінки. У професійній діяльності соціальних робітників часто присутній високий рівень відповідальності та схильність до самокритики. Це може призводити до зниження самооцінки та емоційного виснаження. Дана вправа сприяє внутрішній стабілізації через прийняття власної «достатності» - визнання того, що людина вже має цінність і значущість.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: сядьте зручно, зробіть повільний вдих і видих, і тихо повторіть собі фрази: «Я достатньо хороша», «Я достатньо хороша, навіть коли...».

Спробуйте не просто сказати ці слова, а відчуті їх. Можливо, з'являться думки або заперечення – це нормально. Просто помітьте їх. І знову поверніться до фрази. Повторіть її кілька разів.

А тепер подумайте: **У чому саме я вже достатньо хороша?** Запишіть 3-5 відповідей.

Звертаємо увагу, як змінюється ваше відчуття.

Обговорення: чи легко було прийняти цю фразу?, Які думки виникали?, Що допомагає відчуті свою «достатність»?

Психологічний ефект полягає у підвищення самооцінки, зниження самокритики, формування самоприйняття, стабілізація емоційного стану, розвиток внутрішньої опори.

Для соціальних робітників ця вправа є особливо значущою, оскільки допомагає:

- зменшити внутрішній тиск і перфекціонізм
- підтримувати емоційну рівновагу
- зберігати професійну мотивацію
- формувати більш здорове ставлення до себе у складних робочих ситуаціях

Висновки 5хв. з обговоренням. На завершення підсумуємо – ви щодня підтримуєте інших, але сьогоднішнє заняття дало можливість побути трохи на своєму боці і це є дуже важливим моментом, і це не слабкість – це ваша сила. Зауважимо, що у соціальній роботі неможливо бути ідеальною, але можна бути живою і справжньою.

Домашнє завдання – спробуйте на протязі трьох днів увечері відповідати собі на запитання: «Що сьогодні я зробила добре?».

Дякую за плідну роботу.

Самодопомога як ресурс соціального працівника

Тренінгове заняття 3. Мета – Навчити соціальних робітників простих технік самодопомоги та використання їх в стресових ситуаціях, знизити емоційне напруження, сформувані навички швидкого відновлення.

Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Необхідний матеріал для роботи: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Вступна частина – 5 хв. Доброго дня. Я рада знову сьогодні з вами зустрітися.

Ми з вами знаємо, що у сфері в якій ми працюємо дуже багато віддається власної уваги, сили, часу та емоцій. І часто це настільки природно, що ми навіть не помічаємо, як поступово втомлюємося. Як накопичується напруга. Як стає менше ресурсу. У нашій роботі є одна важлива особливість: ми добре знаємо, як допомагати іншим. Але значно рідше зупиняємося і запитуємо себе: а як я допомагаю собі? що я роблю, коли мені важко?

Зазвичай соціальні робітники для себе нічого не роблять. Тому, будемо говорити про самодопомогу, яку треба починати хоча б з якоїсь маленької дії для себе, адже це не має бути щось велике, бо такі дії повертають ресурс.

Тому, сьогоднішня зустріч саме про це – про самодопомогу – не як щось складне чи додаткове, а як необхідну частину професії. Як про внутрішню опору, яка дозволяє не вигорати, не виснажуватися і залишатися в контакт з собою. Тут є дуже важливим: не потрібно бути «сильними» чи «правильними». Можна бути різними – втомленими, напруженими, спокійними. І це нормально.

Пропоную на сьогодні таку тезу: «Я маю право підтримувати себе».

Зкладаємо фундамент: «Самодопомога – це не розкіш, а необхідність у нашій роботі».

Отже, ми будемо вчитися помічати свій стан, підтримувати себе і відновлювати свій ресурс. Маленькими кроками, але дуже важливими. І, мабуть, найцінніше, що ви можете сьогодні зробити для себе – це дозволити собі зупинитися і трохи більше відчутти: як я насправді?

Почнемо з того щоб налаштуватися, слухаємо мене і стараємося виконувати настанови. Сядьте зручно (пауза). Зверніть увагу на своє тіло (пауза). Зробіть повільний вдих і видих (пауза). І ще раз (пауза).

Спробуйте зараз відчутти: де в тілі є напруга? (пауза), де, можливо, є втома? (пауза).

Нічого не потрібно змінювати, просто помітити (пауза).

А тепер уявіть, що у вас є внутрішній «ресурс» різними – як певний стан або місце, де вам трохи легше, спокійніше (пауза).

Ми зараз спробуємо до нього доторкнутися. І з цього стану перейдемо до першої техніки **самодопомоги**.

Техніка «Заземлення 5-4-3-2-1», тривалість 10 хв.

Техніка «заземлення» використовується в когнітивно-поведінковій терапії та підходах роботи з травмою і стресом. Вона пов'язана з розвитком усвідомленості та сенсорної орієнтації у реальності, що широко застосовується у сучасній психологічній практиці.

Мета техніки: швидке зниження тривожності, повернення уваги «в момент тут і зараз», стабілізація емоційного стану та зменшення панічних або стресових реакцій.

Суть техніки належить до методів сенсорної саморегуляції та використовується для переключення уваги з тривожних думок на реальне сприйняття навколишнього середовища. Вона допомагає «заземлитися» – тобто повернути контакт із реальністю через органи чуття. Метод ґрунтується на залученні п'яти сенсорних каналів сприйняття, що дозволяє знизити інтенсивність емоційного переживання та активізувати раціональне мислення.

Інструкція для проведення (як пояснювати на тренінгу). Пропонується учасникам: сядьте зручно. Зробіть повільний вдих і видих. Почніть повертатися увагою в «тут і зараз» через свої відчуття:

- **5 речей**, які бачу навколо себе, назвіть подумки або вголос;
- **4 речі**, яких торкаюсь, і відчуваєте фізично (дотик до одягу, опора стільця, підлога тощо);
- **3 речі**, які чую, тобто звуки, які ви можете помітити зараз;
- **2 речі**, які відчуваю запахом (або те, що можна уявити як запах);
- **1 річ**, смак у роті або приємне відчуття смаку/нейтральний стан.

І тепер знову зробіть вдих і видих. Помітьте, як змінився ваш стан.

Обговорення: Чи змінилося відчуття напруги? На що було легше звернути увагу? Чи допомогла техніка «повернутися в реальність»?

Психологічний ефект: зниження рівня тривожності, стабілізація емоційного стану, зменшення панічних реакцій, повернення уваги в «тут і зараз», розвиток навичок саморегуляції самодопомоги.

Техніка «STOP» (зупинка реакції), тривалість 15 хв.

Техніка «STOP» широко використовується у практиках усвідомленості (mindfulness) та когнітивно-поведінковому підході. Вона пов'язана з ідеями розвитку усвідомленості та регуляції автоматичних думок, що розроблялися у межах когнітивної терапії Аарон Бек, а також сучасних підходів до mindfulness, зокрема у працях Джон Кабат-Зінн.

Мета техніки: швидке зниження емоційної напруги, зупинка імпульсивних реакцій та формування усвідомленої поведінки у стресових ситуаціях.

Суть техніки полягає в тому, що вона є короткою практикою саморегуляції, що дозволяє перервати автоматичні емоційні реакції та переключити увагу на усвідомлене реагування. Вона особливо ефективна у ситуаціях стресу, конфлікту або емоційного перевантаження, коли людина схильна діяти імпульсивно.

Назва техніки є аббревіатурою, де кожна літера позначає окремий крок:

- **S (Stop)** – зупинись.
- **T (Take a breath)** – зроби глибокий вдих.
- **O (Observe)** – спостерігай за своїм станом, що зі мною?
- **P (Proceed)** – продовжуй дію усвідомлено

Застосування цієї техніки сприяє розвитку навичок самоконтролю, емоційної регуляції та зниженню рівня стресу.

Інструкція для проведення (як пояснювати на тренінгу). Пропонується учасникам: уявити ситуацію, коли вони відчують напругу або сильну емоцію:

І в цей момент зробіть внутрішню команду: **STOP – зупинись.**

Важливо! Не реагувати одразу, необхідно зробити паузу. Зробіть повільний вдих і видих. Далі зверніть увагу на себе: Що я зараз відчуваю? Що відбувається в тілі? Які думки з'являються?

І тільки після цього обираєте, як діяти далі, не автоматично, а усвідомлено!

Обговорення: чи складно було «зупинитися»? що змінюється після паузи? чи допомагає це краще контролювати реакції?

Дана техніка дає потужний психологічний ефект - зниження імпульсивності, зменшення рівня стресу, розвиток усвідомленості, покращення емоційної регуляції, підвищення якості прийняття рішень.

Техніка «STOP» є особливо корисною у професійній діяльності соціальних робітників, оскільки дозволяє: зберігати спокій у складних комунікативних ситуаціях, уникати емоційного «перенавантаження», реагувати більш професійно та зважено. Вона може застосовуватися безпосередньо у процесі роботи, не потребує спеціальних умов і займає лише кілька хвилин. Ця техніка допоможе швидкій саморегуляції в стресовій ситуації.

Техніка «Щоденник подяки / успіхів», тривалість 15 хв.

Мета техніки: підвищення самооцінки, розвиток позитивного мислення, формування відчуття власної цінності та накопичення психологічного ресурсу.

Суть техніки базується на ідеях позитивної психології та спрямована на свідоме фокусування уваги на позитивному досвіді, досягненнях і підтримуючих моментах у повсякденному житті. В умовах високого емоційного навантаження соціальних робітників вона допомагає «переналаштувати» увагу з проблем і труднощів на ресурси та успіхи, які часто залишаються непоміченими.

Регулярна фіксація позитивного досвіду сприяє формуванню більш збалансованого образу себе, зниженню самокритики та зміцненню внутрішньої стійкості.

Інструкція для виконання (як пояснювати на тренінгу) – пропонується учасникам: взяти зошит або окремий блокнот, який стане їхнім особистим «щоденником підтримки».

Наприкінці кожного дня необхідно знайти кілька хвилин для себе і записати:

1. Три речі, які сьогодні вдалися. Це можуть бути навіть невеликі досягнення: розмова, яку ви провели, завдання, яке завершили, або ситуація, з якою ви впоралися.

2. За що я сьогодні вдячна собі. За терпіння, за витримку, за те, що не здалася, за турботу про інших або про себе.

Не потрібно писати багато – важлива щирість і регулярність. Це ваш простір, де ви помічаєте власну цінність.

Обговорення: Що для вас легше: помічати успіхи чи бути вдячною собі? Чи звикли ви фіксувати свої досягнення? Як змінюється ставлення до себе, коли ви це робите?

Психологічний ефект: сприяє підвищенню рівню самооцінки, формуванню позитивного самосприйняття, зниженню концентрації на невдачах, накопиченню емоційного ресурсу, розвитку самопідтримки.

«Щоденник подяки / успіхів» допоможе переключати увагу на власні ресурси, підтримувати емоційну рівновагу та запобігати професійному вигоранню соціальних робітників, адже ця техніка є особливо важливою, оскільки їхня професійна діяльність часто пов'язана з відчуттям недостатності, перевантаженням та фокусом на проблемах інших людей.

Техніка «Самоспівчуття» (Self-compassion), тривалість 15 хв.

Мета техніки: зниження внутрішньої жорсткості, самокритики, формування більш підтримуючого ставлення до себе у складних ситуаціях.

Суть техніки базується на розвитку самоспівчуття як здатності ставитися до себе з розумінням, прийняттям і підтримкою, особливо в моменти труднощів. Вона допомагає змінити внутрішній діалог з критичного на більш м'який і ресурсний.

Пропонується учасникам сісти зручно, зробити повільний вдих і видих. Потім завдання – пригадати ситуацію, яка для них зараз є непростюю. Це може бути щось із роботи або особистого життя, зауважую, що зараз важливо не занурюватися глибоко, а просто помітити цей стан, потім учасникам пропоную тихо, подумки або вголос, сказати собі:

«Мені зараз важко». Дозвольте собі визнати це без оцінки (пауза).

«Я не одна в цьому». Багато людей переживають подібні почуття (пауза).

І тепер найважливіше: **«Я можу підтримати себе».** Подумайте, як саме ви можете це зробити можливо, словами, дією, паузою. Просто побудьте з цим відчуттям підтримки. Повільно повертаємося.

Обговорення: Що ви відчули, коли говорили ці фрази? Яка фраза була найскладнішою? Чи звично вам так говорити до себе?

Психологічний ефект: зниження рівня самокритики, зменшення емоційної напруги, формування внутрішньої підтримки, підвищення самооцінки через прийняття себе.

Ця техніка допомагає перенести ту ж підтримку, яку ви даєте підопічним, на себе, що є важливим ресурсом у профілактиці вигорання.

Техніка «Межі відповідальності», тривалість 15 хв.

Техніка пов'язана з підходами до вивчення локусу контролю, зокрема концепцією Джуліан Роттер, яка підкреслює важливість розмежування внутрішніх і зовнішніх чинників відповідальності. Також вона співвідноситься з ідеями розвитку психологічних меж у сучасній психології особистості.

Мета техніки: усвідомлення власних меж відповідальності, зниження емоційного перевантаження та формування більш адекватного розподілу відповідальності у професійній діяльності.

Суть техніки спрямована на розвиток здатності особистості розмежовувати власну відповідальність і відповідальність інших людей. У професійній діяльності соціальних робітників часто спостерігається тенденція до надмірного прийняття відповідальності за результати життя підопічних, що призводить до емоційного виснаження, підвищеної тривожності та ризику професійного вигорання.

Застосування цієї техніки дозволяє усвідомити, що кожна людина несе відповідальність за власні рішення, дії та зміни, тоді як роль соціального працівника полягає у підтримці, супроводі та створенні умов для цих змін, але не у повному контролі над результатом.

Інструкція для проведення (як пояснювати на тренінгу). Пропонується учасникам пригадати ситуацію з їхньої роботи, яка викликає у них напругу або відчуття перевантаження. Потім взяти аркуш паперу і розділити його на дві частини:

1 колонка – «Моя відповідальність»

2 колонка – «Не моя відповідальність»

У першій колонці записати що залежить від вас – ваші дії, слова, професійні обов'язки, підтримка, яку ви надаєте.

У другій колонці запишіть: що не залежить від вас – рішення клієнта, його вибір, темп змін, життєві обставини.

Подивіться на цей список...Чи є щось, що ви брали на себе, але це не ваша зона відповідальності?

І тепер запитайте себе: що я можу залишити там, де воно має бути?

Обговорення: Що було найскладніше віднести до «не моєї відповідальності»? Чи є звичка брати на себе більше? Як змінюється відчуття, коли відповідальність розподілена?

Психологічний ефект: зниження емоційного перевантаження, зменшення почуття провини, формування здорових психологічних меж, підвищення професійної стійкості, профілактика вигорання.

Використання техніки «Межі відповідальності» є особливо актуальним для соціальних робітників, оскільки дозволяє: уникати надмірної емоційної залученості, зберігати професійну дистанцію, підтримувати баланс між допомогою іншим і турботою про себе.

Техніка «Острівець безпеки» (Safe Place Visualization) (візуалізація), тривалість 15 хв.

Техніка базується на методах візуалізації, які широко використовуються у когнітивно-поведінковій терапії та стрес-менеджменті. Вона також пов'язана з уявленнями про саморегуляцію та роль образного мислення у зниженні психоемоційної напруги, що розглядається у працях Аарона Бека.

Мета техніки: зниження рівня тривожності, емоційної напруги, відновлення внутрішнього ресурсу та формування відчуття психологічної безпеки.

Суть техніки: техніка «Острівець безпеки» ґрунтується на використанні уяви та візуалізації для створення внутрішнього образу місця, де людина відчуває спокій, захищеність і комфорт. Це може бути як реальне місце, пов'язане з позитивним досвідом, так і уявний простір, який асоціюється з відчуттям безпеки та відновлення.

Застосування цієї техніки дозволяє активізувати внутрішні ресурси особистості, знизити рівень стресу та переключити увагу з негативних

переживань на підтримуючі образи. У професійній діяльності соціальних робітників вона є ефективним засобом саморегуляції у ситуаціях емоційного перевантаження.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам сісти зручно та зробити повільний вдих і видих, закрити очі, досягнути відчуття комфорту. Потім уявити місце, де вам добре і спокійно. Це може бути реальне місце або створене у вашій уяві до фізичної реакції організму. Подивіться, що вас оточує. Які кольори, звуки, деталі. Відчуйте, як ви там себе відчуваєте: спокійно, безпечно, рівно. Можливо, там є щось, що вас підтримує, побудьте в цьому місці кілька хвилин.

Важливо, запам'ятати це відчуття, як внутрішню опору, до якої можна повернутися. Повільно поверніться сюди і відкрийте очі.

Обговорення: Що це було за місце? Які відчуття виникали? Чи легко було уявити безпечний простір?

Психологічний ефект: зниження тривожності, стабілізація емоційного стану, формування внутрішнього ресурсу, розвиток навичок самозаспокоєння, підвищення стресостійкості.

Для соціальних робітників техніка «Острівець безпеки» є простим і доступним інструментом, який можна використовувати: у перервах між роботою, після емоційно складних ситуацій, як елемент щоденної самодопомоги.

Вона дозволяє швидко відновити внутрішню рівновагу, знизити рівень напруги та повернутися до професійної діяльності у більш стабільному стані.

Висновки 5хв. з обговоренням. Кожен має прийняти рішення і озвучити собі: «Що я реально буду робити для себе?»

Важливим моментом цього є те, це треба зробити реально, а не глобально в майбутньому.

Використання цих знань дасть можливість убезпечити себе від вигорання. Тому щоб не вигоріти, не потрібно змінити все життя – достатньо

почати трохи підтримувати себе щодня. Я не пропоную вам ідеальну систему. Я пропоную маленькі речі, які реально можна зробити. Ці техніки використовуються у сучасній психології, але я подала їх вам у простій формі – щоб ви могли використовувати їх щодня.

Домашнє завдання: 3 дні поспіль робити одну маленьку дію для себе щодня, та відповідати на питання: «Що мені це дало?».

Дякую за плідну роботу.

Ефективна комунікація у професійній діяльності соціального робітника

Тренінгове заняття 4. Мета – підвищити комунікативну компетентність працівниць, покращити навички спілкування; знизити конфліктність, навчити слухати без «перенавантаження», сформувати професійні межі в комунікації. Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Необхідний матеріал: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Доброго дня, шановні колеги. Пропоную на сьогодні таку тезу: «Мистецтво спілкування: як будувати діалог, щоб бути почутим».

Вступна частина – 10 хв. з обговоренням. Я рада вас сьогодні бачити. Наша професія – це передусім про людей. Про щоденне спілкування, про контакти, про розмови, які іноді бувають легкими, а іноді – дуже непростими. Комунікація – це родзинка нашої соціальної роботи, нам необхідно приділити цьому особливу увагу. Ми слухаємо, пояснюємо, підтримуємо, інколи стикаємося з нерозумінням, емоціями, напругою. І часто в цьому процесі ми зосереджуємося на тому, що і як сказати іншій людині, але рідше звертаємо увагу на себе – на те, з яким станом ми входимо в комунікацію, як ми відчуваємо співрозмовника і що відбувається всередині нас. Давайте подумаємо, які ситуації у спілкуванні для вас найскладніші? Найвірогідніша відповідь: агресія, скарги, маніпуляції. Тому слід зазначити, що проблема не в людях, а в тому, як ми реагуємо.

Сьогоднішня зустріч саме про це. Про комунікацію не тільки як набір навичок, а як живий процес взаємодії – де важливі і слова, і інтонація, і погляд, і наш внутрішній стан. Ми будемо говорити про те, як чути і бути почутими, як зберігати спокій у складних розмовах, як не «вбирати» емоції інших і водночас залишатися уважними та емпатійними. Тут важливо сказати: у кожного з вас вже є великий досвід спілкування. І наше завдання сьогодні – не

навчити вас «з нуля», а допомогти подивитися на цей досвід по новому, відчутти свої сильні сторони і трохи розширити свої можливості. І, мабуть, найважливіше – пам'ятати: ефективна комунікація починається не зі слів, а зі стану, в якому ми знаходимося.

З цього і почнемо...

Техніка «Активне слухання», тривалість 15 хв.

Техніка активного слухання розроблена у межах гуманістичної психології, зокрема у працях Карла Роджерса, який підкреслював важливість емпатійного розуміння та безумовного прийняття у процесі взаємодії.

Мета техніки: розвиток ефективної комунікації, покращення розуміння співрозмовника, формування довіри та підтримки у міжособистісній взаємодії. Суть техніки передбачає уважне, усвідомлене сприйняття інформації, яку передає співрозмовник, із одночасним демонструванням зацікавленості, емпатії та розуміння. Вона включає не лише слухання слів, а й сприйняття емоцій, інтонацій та невербальних сигналів.

Активне слухання допомагає створити безпечний простір для спілкування, у якому людина відчуває, що її чують і розуміють. Це сприяє більш відкритій комунікації та підвищує ефективність взаємодії.

Основні елементи техніки: уважне слухання без перебивання, зоровий контакт, невербальна підтримка (кивання, відкрита поза), уточнення (запитання), перефразування почутого, відображення емоцій співрозмовника. Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: об'єднайтесь у пари.

Один із вас буде говорити (3 хвилини) на задану тему, наприклад: «Складна ситуація у роботі». Завдання іншого – не давати порад, не перебивати, а просто слухати, використовуючи техніку активного слухання:

- підтримувати зоровий контакт,
- кивати, показувати, що слухаєте,

- іноді перефразуйте: «Я правильно розумію, що...», «Ви все правильно кажете, але ...»,
- звертайте увагу на емоції: «Тобі було складно / тривожно / важливо...».

Потім міняємося ролями.

Обговорення: Як ви почувалися в ролі того, кого слухають? Чи було складно не давати порад? Що допомагало відчувати підтримку?

Психологічний ефект: формування довіри у спілкуванні, розвиток емпатії, покращення взаєморозуміння, зниження конфліктності, підвищення ефективності комунікації.

Активне слухання є базовою професійною навичкою соціального робітника, оскільки дозволяє встановлювати довірливий контакт із клієнтом, краще розуміти потреби та переживання підопічних, знижувати напруження у складних ситуаціях, підвищувати ефективність допомоги, оскільки працівниця заспокоюється, і починає адекватно реагувати на ситуацію, що склалася.

Техніка «Я-повідомлення», тривалість 15 хв.

Техніка «Я-повідомлення» розвивалася у межах гуманістичної психології та теорії ефективної комунікації, зокрема у працях Томас Гордон, який підкреслював важливість відкритого і ненасильницького вираження почуттів.

Мета техніки: формування конструктивної комунікації, розвиток асертивності, вираження власних почуттів і потреб без звинувачення співрозмовника.

Суть техніки полягає у висловленні власних переживань, думок і потреб від першої особи («я»), без оцінювання чи звинувачення іншої людини. Вона дозволяє знизити рівень конфліктності у спілкуванні та сприяє більш відкритій і безпечній взаємодії.

На відміну від «Ти-повідомлень» (наприклад: «Ти мене не слухаєш»), які часто викликають захисну реакцію, «Я-повідомлення» допомагають передати власний стан без тиску на співрозмовника.

Структура «Я-повідомлення».

Класична модель включає такі елементи:

1. **Опис ситуації (без оцінки):** «Коли відбувається...».
2. **Почуття:** «Я відчуваю...»
3. **Пояснення (чому це важливо):** «Тому що для мене важливо...».
4. **Потреба або прохання:** «Я б хотіла / мені було б важливо...».

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, у якій вам було складно висловити свої почуття або виникло непорозуміння. Спробуйте сформулювати її у форматі «Я-повідомлення»: «Коли ти...» - замінюємо на - «Коли відбувається...».

І далі: «Я відчуваю...» «Тому що для мене важливо...» «Я б хотіла...»

Наприклад: «Коли зустрічі переносяться без попередження, я відчуваю напругу, тому що для мене важлива визначеність. Мені було б важливо домовлятися про це заздалегідь».

Обговорення: Чи складно було говорити про свої почуття? Як змінюється формулювання, коли ми говоримо від «я»? Чи зменшується напруження у висловлюванні?

Психологічний ефект: зниження конфліктності у спілкуванні, розвиток асертивності, підвищення взаєморозуміння, формування навичок екологічного вираження емоцій, зміцнення психологічних меж.

Для соціальних робітників ця техніка є надзвичайно важливою, оскільки дозволяє: будувати довірливі відносини з підопічними, знижувати рівень конфліктів, чітко і коректно виражати свої професійні межі, підтримувати ефективну комунікацію у складних ситуаціях.

Техніка «Ненасильницьке спілкування (NVC)», тривалість 15 хв.

Техніка ненасильницького спілкування розроблена Маршаллом Розенбергом, який підкреслював важливість усвідомлення почуттів і потреб як основи ефективної взаємодії.

Мета техніки: формування екологічної та конструктивної комунікації, розвиток емпатії, зниження конфліктності та вміння виражати свої потреби без агресії чи звинувачення.

Суть техніки передбачає усвідомлене вираження своїх спостережень, почуттів і потреб, а також уважне ставлення до переживань іншої людини. Її головна ідея – побудова діалогу без критики, осуду та тиску.

Цей підхід допомагає перейти від звинувачення («ти винен») до відповідальності за власні почуття («я відчуваю»), що значно знижує напруження у взаємодії та сприяє взаєморозумінню.

Основні компоненти техніки.

Модель включає чотири ключові елементи:

1. **Спостереження (без оцінки):** що саме відбувається (факти без інтерпретацій).
2. **Почуття:** що я відчуваю у цій ситуації.
3. **Потреби:** яка моя потреба стоїть за цими почуттями.
4. **Прохання:** що саме я хотіла б отримати або змінити.

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу) Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, у якій виникло напруження або непорозуміння.

І спробуйте описати її за такою схемою:

1. **Спостереження:** «Коли відбувається...» (без оцінок)
2. **Почуття** «Я відчуваю...»
3. **Потреба:** «Тому що для мене важливо...»
4. **Прохання:** «Чи могла б ти / чи можна...»

Наприклад: Коли ви підвищуєте голос (факт), я відчуваю напруження (почуття), мені важливо спокійне спілкування (потреба), давайте говорити спокійніше (прохання).

Обговорення: Чи складно було відокремити факти від оцінок? Що було найважчим – назвати почуття чи потребу? Як змінюється тон спілкування?

Психологічний ефект: зниження конфліктності, розвиток емпатії, покращення взаєморозуміння, формування навичок конструктивного діалогу, зміцнення психологічних меж.

Для соціальних робітників цей підхід є надзвичайно цінним, оскільки дозволяє: будувати довірливі стосунки з клієнтами, ефективно працювати у конфліктних ситуаціях, краще розуміти потреби підопічних, зберігати професійну етику та емоційну рівновагу.

Техніка «Емоційне віддзеркалення», тривалість 15 хв.

Техніка базується на принципах клієнт-центрованого підходу, зокрема ідеях Карл Роджерс, який підкреслював значення емпатійного розуміння та відображення переживань клієнта як основи ефективної допомоги.

Мета техніки: розвиток емпатії, покращення взаєморозуміння у спілкуванні, зниження емоційної напруги та формування довірливого контакту.

Суть техніки полягає у вербальному відображенні емоційного стану співрозмовника. Вона передбачає не оцінювання чи інтерпретацію, а м'яке й обережне озвучення тих почуттів, які, на думку слухача, переживає інша людина. Це дозволяє співрозмовнику відчувати, що його розуміють і приймають, що значно знижує напруження та сприяє відкритішому діалогу. Важливо, що віддзеркалення є припущенням, а не твердженням, тому воно подається у формі гіпотези. Можна назвати емоцію: «Ви зараз роздратовані», «Вам боляче».

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: об'єднатися у пари.

Один учасник розповідає про ситуацію, яка викликала емоції (3 хвилини). Завдання іншого – не давати порад і не оцінювати, а спробувати віддзеркалити емоції співрозмовника, використовуйте фрази:

- «Мені здається, тобі було...»

- «Ти, напевно, відчувала...»
- «Схоже, що це було для тебе...»

Після цього уточніть: «Я правильно тебе зрозуміла?»

Потім учасниці змінюються ролями.

Обговорення: Як ви почувалися, коли ваші емоції віддзеркалювали? Чи було відчуття, що вас зрозуміли? Що було складніше – слухати чи відобразити емоції?

Психологічний ефект: розвиток емпатії, підвищення рівня довіри, зниження емоційної напруги, покращення якості комунікації, формування навичок підтримуючої взаємодії.

Для соціальних робітників техніка «Емоційне віддзеркалення» є важливим професійним інструментом, оскільки дозволяє: створювати атмосферу довіри у спілкуванні, допомагати клієнтам усвідомлювати власні емоції, знижувати рівень напруження у складних ситуаціях, підвищувати ефективність професійної взаємодії.

Техніка «Пауза перед відповіддю», тривалість 15 хв.

Техніка пов'язана з підходами когнітивно-поведінкової терапії та розвитком усвідомленості, де важливим є розмежування автоматичної реакції та свідомого вибору поведінки, що відображено у працях Аарона Бека, а також у практиках mindfulness Джона Кабат-Зінна.

Мета техніки: зниження імпульсивності у спілкуванні, розвиток усвідомленого реагування, попередження конфліктів та збереження емоційної рівноваги.

Суть техніки полягає у свідомому створенні короткої паузи між стимулом (словами або діями співрозмовника) та власною реакцією. У цей момент людина має можливість усвідомити свої емоції, обрати більш конструктивний спосіб реагування та уникнути автоматичних, часто емоційно забарвлених відповідей. Ця техніка є простою, але ефективною формою саморегуляції, що

дозволяє підвищити якість комунікації та зменшити рівень напруження у взаємодії.

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, у якій ви реагували швидко і, можливо, емоційно. І зараз уявіть, що між словами співрозмовника і вашою відповіддю є невелика пауза.

У цей момент: зробіть повільний вдих і видих, зверніть увагу на свої емоції, **подумайте**: Що я зараз хочу сказати? Чи буде це корисно для ситуації? І тільки після цього дайте відповідь спокійно і усвідомлено.

Практичний приклад, складний діалог у ситуації:

Підопічний кричить, звинувачує, маніпулює

Учасниці: один – соціальний робітник, другий – підопічний. Застосувати техніку паузи.

Інший варіант: у парах один учасник говорить фразу з емоційним забарвленням, інший перед відповіддю робить паузу 3-5 секунд і лише потім відповідає.

Обговорення: Чи складно було витримати паузу? Що змінюється у відповіді після паузи? Чи зменшується емоційна напруга?

Психологічний ефект: зниження імпульсивних реакцій, розвиток самоконтролю, покращення якості комунікації, зменшення конфліктності, підвищення усвідомленості.

«Шпаргалка» для використання: «Я вас чую...», «Я розумію, що вам важко...», «Я не можу це зробити, але можу...».

Для соціальних робітників ця техніка є надзвичайно корисною, оскільки дозволяє: уникати емоційно загострених відповідей, зберігати професійну позицію у складних розмовах, краще контролювати власні реакції, підтримувати конструктивний діалог із клієнтами.

Висновки 5 хв. з обговоренням.

Спокійна комунікація – це не слабкість, а професійна сила.

Проведений тренінг був спрямований на розвиток ключових комунікативних компетентностей, які є основою нашої професійної

діяльності. У процесі роботи ви мали можливість не лише ознайомитися з теоретичними аспектами ефективної взаємодії, а й відпрацювати практичні навички, необхідні для побудови довірливих і конструктивних відносин із клієнтами.

Особливу увагу було приділено таким технікам, як активне слухання, емоційне віддзеркалення, використання «Я-повідомлень», ненасильницьке спілкування та навичка паузи перед відповіддю. Застосування цих інструментів дозволяє знизити рівень конфліктності у спілкуванні, підвищити рівень взаєморозуміння та створити безпечний простір для взаємодії.

Отримали досвід усвідомленого слухання, навчилися краще розпізнавати власні емоції та емоції інших, а також формулювати свої думки і почуття у конструктивний спосіб. Важливим результатом стало формування розуміння того, що ефективна комунікація – це не лише передача інформації, а передусім процес встановлення контакту, довіри та підтримки.

Практична спрямованість тренінгу сприяла активному включенню учасниць, розвитку їхньої рефлексії та усвідомленню власних комунікативних особливостей. Це створює підґрунтя для подальшого професійного зростання та вдосконалення навичок взаємодії у складних робочих ситуаціях.

Таким чином, можна зробити висновок, що розвиток комунікативних навичок є невід'ємною складовою професійної компетентності соціального робітника, а використання сучасних психологічних технік дозволяє підвищити ефективність надання соціальних послуг та зберігати власний емоційний ресурс.

Копінг-стратегії у професійній діяльності жінок – соціальних робітників

Тренінгове заняття 5. Мета – навчити соціальних робітників використовувати ефективні копінг-стратегії для подолання професійного стресу.

Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Необхідний матеріал: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Доброго дня, шановні колеги.

Пропоную на сьогодні таку тезу: «Сильний не той, хто все витримує, а той, хто знає, як себе підтримати».

Вступна частина, тривалість 5 хв. з обговоренням. Я рада вас сьогодні бачити.

Ми з вами працюємо в умовах, де складні ситуації – це частина щоденної реальності. Людський біль, тривога, втрати, напруга. І водночас – необхідність залишатися зібраними, уважними, підтримуючими.

Кожна з вас уже має свої способи справлятися з труднощами. Можливо, ви навіть не завжди їх усвідомлюєте, але вони є – у тому, як ви реагуєте, як відновлюєтесь, як продовжуєте працювати далі.

Сьогоднішня зустріч – саме про це. Про копінг-стратегії – тобто про ті внутрішні і зовнішні способи, які допомагають нам справлятися зі стресом, напругою і складними ситуаціями. Ми не будемо говорити про «ідеальні» способи. Бо їх не існує. Ми будемо говорити про реальні – ті, які працюють у житті, у вашій роботі, у ваших умовах. Не можна прибрати стрес з роботи соціального робітника, але можна навчитися з ним справлятися. Для цього нам потрібні конкретні дії, як вижити в щоденному стресі. Найважливіше – зрозуміти: не всі способи справлятися однаково підтримують нас. Деякі допомагають відновлюватися, а деякі – навпаки виснажують.

Копінг-стратегії поділяються на проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані, кожні з яких виконують свою функцію у подоланні стресу. Проблемно-орієнтовані стратегії спрямовані на зміну ситуації, тоді як емоційно-орієнтовані – на регуляцію внутрішнього стану особистості. Найбільш ефективною є гнучка комбінація цих підходів залежно від особливостей ситуації.

Основні стратегії емоційно-орієнтованого копінгу. До найпоширеніших способів належать:

- вираження емоцій (горювання, плач, обговорення проблеми);
- самозаспокоєння (дихальні техніки, релаксація);
- переосмислення ситуації (пошук іншого погляду, позитивна переоцінка);
- прийняття ситуації як такої, що не піддається зміні;
- пошук емоційної підтримки у близьких або колег.

Психологічне значення. Емоційно-орієнтований копінг дозволяє:

- знизити рівень тривоги та стресу;
- запобігти емоційному виснаженню;
- підвищити психологічну стійкість;
- зберегти внутрішній ресурс у складних ситуаціях;
- адаптуватися до стресових умов без руйнівного впливу на психіку.

Сьогодні у нас буде можливість трохи уважніше подивитися на себе: як я реагую? що мені допомагає? і що я можу змінити, щоб зберігати більше ресурсу?

І якщо взяти одну головну ідею – то це не про те, щоб уникнути складних ситуацій. А про те, щоб навчитися проходити їх, не втрачаючи себе.

Проговоримо де і як ми можемо впливати на ситуацію. Приклади: при з'ясуванні потреб клієнта, ще до заключення договору; при інформуванні про послуги, які надаються територіальним центром соціальної допомоги; уточненні завдань, у пошуку шляхів рішення ситуацій, які виникають у

процесі роботи; при планування дій, при обговоренні чіткого індивідуального плану з підопічним, при визначенні межі допомоги.

З цього і почнемо.

Вправа «Мій емоційний стан», тривалість 15 хв.

Вправа базується на підходах емоційної усвідомленості та регуляції емоцій, що розглядаються у сучасній психології, зокрема у концепції емоційного інтелекту Деніел Гоулман, де підкреслюється важливість розпізнавання власних емоцій як основи ефективної саморегуляції.

Мета вправи: усвідомлення власних емоцій, розвиток навичок емоційної ідентифікації та підвищення рівня саморегуляції у стресових ситуаціях.

Суть вправи спрямована на розвиток здатності розпізнавати, називати та аналізувати власні емоції, що виникають у професійній діяльності. Вона допомагає учасникам зосередитися на внутрішніх переживаннях, усвідомити їхній вплив на поведінку та навчитися більш конструктивно реагувати на стресові ситуації. У соціальній роботі, де взаємодія з людьми часто супроводжується емоційним напруженням, здатність до емоційної усвідомленості є важливою складовою професійної компетентності.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте одну із нещодавніх ситуацій у вашій роботі, яка викликала сильні емоції. Зверніть увагу на себе в цій ситуації. Візьміть аркуш паперу і запишіть:

- Які саме емоції ви тоді відчували;
- Як ці емоції проявлялися у тілі (напруга, тяжкість, серцебиття тощо);
- Як ви відреагували на цю ситуацію.

А тепер спробуйте назвати свій стан одним словом. Подивіться на свій запис і зверніть увагу: що для вас було найважливішим у цьому досвіді?

Обговорення: Чи легко було визначити свої емоції? Які відчуття у тілі ви помітили? Як емоції вплинули на вашу поведінку?

Психологічний ефект: підвищення емоційної усвідомленості, розвиток навичок самоспостереження, зниження інтенсивності емоцій через їх усвідомлення, покращення саморегуляції, формування більш усвідомленої поведінки.

Для соціальних робітників ця вправа є особливо корисною, оскільки дозволяє: краще розуміти власні емоційні реакції, запобігати емоційному виснаженню, підвищувати якість взаємодії з клієнтами, зберігати професійну ефективність у складних ситуаціях.

Техніка «Я не одна», пошук соціальної підтримки 15 хв. з обговоренням.

Техніка пов'язана з концепцією самоспівчуття, зокрема її компонентом «спільність людського досвіду», що розкривається у працях Крістін Нефф. Вона підкреслює, що усвідомлення спільності переживань є важливим ресурсом подолання стресу.

Мета техніки: зниження відчуття ізоляції, формування переживання спільності досвіду, підтримка емоційної стійкості та розвиток самоспівчуття.

Суть техніки спрямована на усвідомлення того, що складні емоції та переживання є універсальними і притаманними багатьом людям. У професійній діяльності соціальних робітників часто виникає відчуття самотності у складних ситуаціях, особливо коли доводиться приймати відповідальні рішення або взаємодіяти з клієнтами у кризових станах. Застосування цієї техніки допомагає змінити фокус із «я одна з цим» на «це досвід, який поділяють інші», що знижує рівень внутрішньої напруги та самокритики.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, у якій вам було емоційно складно. Зверніть увагу на свої почуття у той момент. А тепер тихо скажіть собі: **«Я не одна в цьому»**. Я можу поговорити з колегою, звернутись до керівника, психолога.

Подумайте: скільки ще людей можуть переживати щось подібне. Уявіть, що поруч із вами є інші люди, які також проходять через схожі труднощі. І зверніть увагу, як змінюється ваше внутрішнє відчуття.

Обговорення: Чи змінилося ваше ставлення до ситуації? Чи зменшилося відчуття напруги або самотності? Що було для вас найважливішим у цій вправі?

Психологічний ефект: зниження відчуття ізоляції, зменшення самокритики, підвищення емоційної стійкості, формування підтримуючого ставлення до себе, нормалізація переживань.

Для соціальних робітників ця техніка є важливою, оскільки допомагає: знижувати відчуття емоційного перевантаження, підтримувати себе у складних професійних ситуаціях, зберігати внутрішній ресурс, формувати більш доброзичливе ставлення до себе.

Вправа «Змінюю чи приймаю?», тривалість 15 хв.

Техніка пов'язана з концепцією локусу контролю Джуліана Роттера, яка визначає, як людина сприймає джерела впливу на події свого життя, а також із підходами когнітивно-поведінкової терапії щодо розмежування контрольованих і неконтрольованих факторів.

Мета техніки: розвиток навичок усвідомленого реагування на складні ситуації, формування здатності розрізняти контрольовані та неконтрольовані обставини, зниження рівня стресу та емоційного напруження.

Суть техніки спрямована на аналіз ситуації з позиції можливості впливу на неї. Вона допомагає визначити, чи є ресурси та можливості для зміни обставин, або ж більш доцільним є прийняття ситуації та адаптація до неї. Часто джерелом стресу є саме спроба контролювати те, що не піддається впливу. Усвідомлення меж власного контролю дозволяє зменшити внутрішню напругу та обрати більш ефективну стратегію поведінки.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, яка зараз викликає у вас напруження або

переживання (агресивний підопічний, перевантаження, скарги, емоційна втома). Візьміть аркуш і розділіть його на дві частини: **«Я можу змінити»** і **«Я не можу змінити»**.

Запишіть: що у цій ситуації залежить від вас і що від вас не залежить.

Тепер подивіться на першу частину: які конкретні кроки ви можете зробити? А щодо другої – скажіть собі **«Я дозволяю собі прийняти це»**. І зверніть увагу на свій стан.

Обговорення: Чи легко було розділити ситуацію на ці частини? Що було складніше – змінювати чи приймати? Як змінився ваш емоційний стан?

Психологічний ефект: зниження тривожності, зменшення внутрішнього напруження, розвиток усвідомленості, формування реалістичного сприйняття ситуації, підвищення ефективності поведінки.

Для соціальних робітників ця техніка є особливо корисною, оскільки допомагає: уникати емоційного перевантаження, не брати на себе надмірну відповідальність, зберігати професійні межі, ефективніше діяти у складних і невизначених ситуаціях.

Когнітивна переоцінка, як техніка когнітивно-поведінкової терапії, тривалість 15 хв.

Техніка когнітивної переоцінки є ключовим елементом когнітивно-поведінкової терапії, розробленої Аарон Бек, який підкреслював роль мислення у формуванні емоцій та поведінки.

Мета техніки: зміна неадаптивних думок, зниження емоційного напруження, формування більш реалістичного та підтримуючого сприйняття ситуації.

Суть техніки. Когнітивна переоцінка – це психологічна техніка, яка передбачає свідоме переосмислення ситуації шляхом зміни інтерпретації подій. Вона допомагає виявити автоматичні негативні думки та замінити їх на більш реалістичні, гнучкі й конструктивні. Часто саме не подія, а наше її сприйняття викликає сильні емоції. Змінивши спосіб мислення, людина може зменшити рівень тривоги, напруги та внутрішньої критики.

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: згадайте ситуацію, яка викликала у вас сильні негативні емоції. Запишіть першу думку, яка з'явилася у цій ситуації: «Я не впораюся», «Я зробила щось не так»). Тепер поставте собі запитання:

- Чи це факт чи моя інтерпретація?
- Чи є інше пояснення цієї ситуації?
- Що б я сказала колезі у такій ситуації?

І сформулюйте нову, більш підтримуючу думку: «Це складна ситуація, але я маю досвід, щоб із нею впоратися» або «Я можу зробити висновки і рухатися далі».

Обговорення: Чи легко було змінити думку? Як змінився ваш емоційний стан? Чи допомагає нова інтерпретація дивитися на ситуацію інакше?

Психологічний ефект: зниження тривожності та стресу, зменшення самокритики, розвиток гнучкого мислення, покращення емоційної регуляції, підвищення впевненості у собі.

Для соціальних робітників ця техніка є надзвичайно корисною, оскільки дозволяє: ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями, знижувати емоційне виснаження, підтримувати професійну впевненість, формувати більш конструктивне ставлення до труднощів.

Техніка «Мікро-відновлення» (швидкий ресурс), тривалість 15 хв.

Техніка пов'язана з сучасними підходами до саморегуляції та відновлення ресурсів, зокрема ідеями мікропауз та відновлювальних практик у щоденній діяльності, що розглядаються у дослідженнях стресу та благополуччя, зокрема у працях Соні Любомирської.

Мета техніки: швидке відновлення емоційного та фізичного ресурсу, зниження рівня напруження, профілактика втоми та професійного вигорання.

Суть техніки передбачає використання коротких (від кількох секунд до кількох хвилин) пауз упродовж робочого дня для відновлення внутрішнього ресурсу. На відміну від тривалого відпочинку, ці невеликі дії не потребують

значного часу, але при регулярному застосуванні мають суттєвий позитивний ефект. Мікро-відновлення допомагає перервати накопичення напруги, стабілізувати емоційний стан та підтримувати працездатність протягом дня.

Приклади мікро-відновлення:

- зробити 3–5 глибоких вдихів і видихів,
- на кілька секунд заплющити очі,
- змінити положення тіла, розім'ятися,
- перевести увагу на приємний образ або спогад,
- сказати собі підтримуючу фразу,
- зробити ковток води і зосередитися на відчуттях.

Інструкція для проведення (як навчати на тренінгу). Пропонується учасникам: протягом дня у вас є багато моментів, коли можна зробити коротку паузу. І зараз ми спробуємо одну з таких технік:

- зробіть повільний вдих і видих,
- розслабте плечі,
- зверніть увагу на своє тіло.

І тихо скажіть собі: **«Я дозволяю собі коротке відновлення»**. Зверніть увагу, як змінюється ваш стан навіть за ці кілька секунд.

Обговорення: Чи відчули ви зміни у стані? Чи легко знайти час на такі паузи упродовж дня? Що з цього ви могли б використовувати регулярно?

Психологічний ефект: зниження рівня стресу, відновлення енергії, підвищення концентрації, профілактика емоційного виснаження, підтримка працездатності.

Для соціальних робітників техніка «Мікро-відновлення» є особливо важливою, оскільки дозволяє: підтримувати ресурс протягом робочого дня, швидко відновлюватися після складних взаємодій, знижувати ризик професійного вигорання, зберігати ефективність у роботі.

Очікувані результати блоку: підвищення емоційної усвідомленості, розвиток навичок саморегуляції, зниження рівня стресу, формування стійких копінг-стратегій, підтримка професійного ресурсу соціальних робітників.

Висновки, тривалістю 10 хв. Копінг-стратегії є важливим механізмом психологічної адаптації особистості до стресових ситуацій, що виникають у процесі професійної діяльності. Для нас, чия робота пов'язана з високим емоційним навантаженням, відповідальністю та постійною взаємодією з людьми у складних життєвих обставинах, володіння ефективними копінг-стратегіями є необхідною умовою збереження професійної ефективності та психологічного благополуччя.

Застосування таких технік, як когнітивна переоцінка, усвідомлення емоцій, самоспівчуття, мікро-відновлення, розмежування сфер контролю («змінюю чи приймаю»), сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню емоційної стійкості та розвитку навичок саморегуляції. Важливим аспектом є також формування підтримуючого ставлення до себе, що дозволяє зменшити внутрішню критичність і запобігти емоційному виснаженню.

Дякую за плідну роботу! До нових зустрічей!

Я і моя робота через рік

Тренінгове заняття 6. Мета – дати відчуття опори, сенсу і майбутнього образу себе. Закріпити здобуті знання та навички, навчити соціальних робітників використовувати їх в майбутньому.

Тривалість 1,5 години, кількість учасників 20 осіб.

Необхідний матеріал: аркуш паперу для записів, ручка або олівець.

Доброго дня, шановні колеги.

Пропоную на сьогодні таку тезу: «Через рік я хочу бути там, де моя робота і моє життя не конфліктують, бути в гармонії з нею і з собою».

Вступна частина – 5 хв. з обговоренням. Я рада знову з вами зустрітися. Ми з вами вже пройшли певний шлях – говорили про самоповагу, самодопомогу, способи справлятися зі складними ситуаціями, про комунікацію. І сьогоднішня зустріч – це можливість зупинитися і подивитися трохи вперед. Ми не будемо вчити нічого нового. Ми просто подивимось, що ви забираєте з собою з цих занять, і як це може допомогти вам у майбутньому.

У повсякденній роботі ми часто живемо «від дня до дня», вирішуємо завдання, реагуємо на ситуації, підтримуємо інших. І дуже рідко дозволяємо собі подумати: Якою я хочу бути далі? Як я хочу почуватися в цій професії через певний час? Адже, ви не можете контролювати все у своїй роботі. Але ви можете контролювати, як ви ставитесь до себе в цій роботі.

Сьогодні ми не будемо говорити про плани у звичному сенсі. Ми будемо говорити про відчуття, стан, внутрішні зміни. Про те, як зберегти себе в професії. І, можливо, трохи по новому подивитися на свій шлях. Це не про ідеальні картинки і не про «як має бути». Це про щось більш реальне і важливе – про ваш внутрішній орієнтир. І, мабуть, найцінніше, що можна зробити сьогодні – це дозволити собі уявити: Якою я хочу бути через рік у своїй роботі?

З яким станом? З яким ставленням до себе? Що я візьму з собою у майбутнє? Як я бачу себе через один рік? Не поспішаючи. Без тиску. Просто чесно.

З цього і почнемо...

Застосуємо рефлексію «Що я вже змінила у собі?», тривалість 15 хв.

Рефлексія як психологічний механізм розглядається у межах гуманістичної психології, зокрема у працях Карла Роджерса, де підкреслюється значення усвідомлення власного досвіду для особистісного зростання.

Мета рефлексії: усвідомлення особистісних змін, закріплення позитивного досвіду, підвищення самооцінки та формування внутрішньої мотивації до подальшого розвитку.

Суть рефлексії спрямована на аналіз власних внутрішніх і поведінкових змін, які відбулися у процесі тренінгу або професійної діяльності. Вона допомагає учасникам помітити навіть невеликі, але значущі зрушення у сприйнятті себе, у ставленні до роботи, у способах реагування на стресові ситуації.

Особливість цієї вправи полягає у зміщенні фокусу з «того, чого ще не досягнуто» на «те, що вже вдалося змінити», що є важливим фактором підтримки самооцінки та внутрішнього ресурсу.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: зупинитися і звернути увагу на себе. Подумайте: що змінилося у вас за цей час? Це можуть бути думки, відчуття, поведінка, ставлення до себе або до роботи.

Візьміть аркуш паперу і напишіть: **«Я вже змінила у собі...»**
Продовжіть це речення. Напишіть 3-5 змін, які ви помічаєте.

Це можуть бути навіть невеликі кроки: «Я стала більше прислухатися до себе», «Я почала дозволяти собі відпочивати», «Я стала спокійніше реагувати на складні ситуації».

Коли завершите, прочитайте свої записи. Зверніть увагу, що ви вже зробили для себе.

Давайте пригадаємо та запишемо відповіді на запитання: Що для мене стало новим за ці заняття? Що я почала робити інакше? Що я про себе зрозуміла?

Обговорення: Чи легко було помітити зміни? Які зміни здаються найбільш значущими? Що допомогло вам зробити ці кроки?

Психологічний ефект: підвищення самооцінки, усвідомлення власного розвитку, зміцнення внутрішньої опори, підвищення мотивації до змін, формування позитивного самосприйняття

Для соціальних робітників дана рефлексія є важливим інструментом професійного розвитку, оскільки дозволяє: усвідомлювати власні зміни і досягнення, підтримувати внутрішній ресурс, знижувати рівень професійного виснаження, формувати більш стійке та позитивне ставлення до себе і своєї діяльності.

Вправа «Я забираю з собою, тривалість 15 хв.

Мета вправи: узагальнення отриманого досвіду, усвідомлення особистих ресурсів і результатів тренінгу, формування внутрішніх орієнтирів для подальшого професійного та особистісного розвитку.

Суть вправи, вона є рефлексивною технікою, яка використовується на завершальному етапі тренінгу. Вона спрямована на осмислення учасниками власних змін, відкриттів і ресурсів, отриманих у процесі роботи.

Учасниці мають можливість виділити для себе найбільш значущі ідеї, інсайти або навички, які вони готові «забрати» з собою у подальше життя та професійну діяльність. Це сприяє закріпленню результатів тренінгу та підвищує ймовірність їх практичного застосування.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасницям: наше заняття підходить до завершення. Пропоную вам зараз зупинитися на кілька хвилин і подумати: що з усього сьогоднішнього досвіду є для вас найціннішим? Візьміть аркуш паперу і напишіть фразу: «**З собою**

беру...». Продовжіть її. Це можуть бути думки, відчуття, усвідомлення, нові навички або навіть невеликі внутрішні зміни.

Наприклад: «З собою беру більше поваги до себе», «З собою беру право на відпочинок», «З собою беру розуміння своїх меж». Пишіть те, що для вас дійсно важливе.

Обговорення: Що для вас стало найціннішим?, Чи є щось, що хочеться застосувати вже найближчим часом?, Що ви відчуваєте зараз після завершення роботи?

Психологічний ефект: узагальнення та закріплення отриманого досвіду, підвищення усвідомленості, формування внутрішніх ресурсів, завершення тренінгу на позитивній ноті, підвищення мотивації до змін.

Вправа є ефективним інструментом завершення тренінгової програми для соціальних робітників, оскільки допомагає інтегрувати нові знання у професійну діяльність, сформувані особистісні орієнтири, підтримати внутрішній ресурс після інтенсивної роботи. Головним завданням заняття є не «виправити їх», а сприяти учасникам у допомозі помітити себе, дозволити собі не бути ідеальними, навчити не забирати чужий біль.

Техніка «Я через рік», тривалість 15 хв.

Техніка базується на підходах позитивної психології, зокрема ідеях Мартіна Селігмана, а також на використанні візуалізації як методу психорегуляції та цілепокладання.

Мета техніки: формування позитивного образу майбутнього, підвищення мотивації до професійного та особистісного розвитку, усвідомлення цілей і ресурсів.

Суть техніки полягає у створенні уявного образу себе у майбутньому – через рік – із фокусом на професійних досягненнях, емоційному стані та рівні самореалізації. Вона допомагає учасникам усвідомити бажані зміни, визначити напрям розвитку та внутрішні ресурси для їх досягнення.

Візуалізація майбутнього сприяє активізації внутрішньої мотивації, оскільки дозволяє не лише уявити бажаний результат, а й емоційно його прожити.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: сядьте зручно, зробіть кілька спокійних вдихів і видихів. Уявіть себе через один рік.

Подивіться на себе: Де ви працюєте? Як ви почуваетесь? Що змінилося у вашому ставленні до себе? Яка ви, як фахівець? Впевнена? Спокійна? Ресурсна? Зверніть увагу на деталі: що вас оточує, які люди поруч.

А тепер подумайте: Що допомогло вам прийти до цього стану? Які кроки ви зробили?

Повільно поверніться «тут і зараз». Запишіть: **«Я через рік – це...»**

Опишіть себе, свої відчуття і досягнення.

Обговорення: Якою ви побачили себе у майбутньому? Що було найбільш важливим у цьому образі? Які перші кроки можна зробити вже зараз?

Психологічний ефект: формування позитивного образу майбутнього, підвищення мотивації, усвідомлення цілей і цінностей, активізація внутрішніх ресурсів, розвиток впевненості у собі.

Для соціальних робітників ця техніка є особливо цінною, оскільки допомагає: сформувати бачення професійного розвитку, підвищити впевненість у власних можливостях, знайти внутрішні ресурси для подолання труднощів, підтримувати мотивацію у професійній діяльності.

Техніка «Лист собі в майбутнє», тривалість 15 хв.

Техніка пов'язана з підходами позитивної психології, зокрема ідеями Мартіна Селігмана, а також із практиками наративної психології, де особистий досвід осмислюється через власні історії.

Мета техніки: усвідомлення особистісних цілей, зміцнення мотивації, формування позитивного образу майбутнього та підтримка внутрішнього ресурсу.

Суть техніки передбачає написання особистого звернення до себе через певний період часу (наприклад, через рік). Учасниці мають змогу зафіксувати свої думки, очікування, цілі, емоції та внутрішні наміри. Ця техніка допомагає структурувати власні прагнення, усвідомити значущі зміни, а також створює ефект внутрішнього контракту із собою. Вона поєднує елементи рефлексії, візуалізації та самопідтримки.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасникам: візьміть аркуш паперу і уявіть, що ви пишете лист собі через один рік. Почніть зі слів: «Привіт, я через рік...»

Напишіть: Якою ви хочете бути? Що змінилося у вашому житті та роботі? Як ви себе почуваете?

Можете також додати слова підтримки для себе: що важливо не забути? у що важливо вірити?

Пишіть широко – це лист тільки для вас. Коли завершите, ви можете зберегти його і повернутися до нього через рік.

Обговорення: Що було найважливішим у цьому листі? Чи легко було уявити себе у майбутньому? Які думки або відчуття з'явилися під час написання?

Психологічний ефект: формування чіткішого образу майбутнього, підвищення мотивації до змін, розвиток саморефлексії, зміцнення внутрішньої підтримки, підвищення самооцінки.

Для соціальних робітників ця техніка є ефективним інструментом, оскільки допомагає: визначити професійні та особистісні орієнтири, підтримувати мотивацію у складних умовах роботи, формувати більш позитивне бачення себе і свого майбутнього, зберігати внутрішній ресурс.

Групова рефлексія (обмін досвідом), тривалість 15 хв.

Групова рефлексія базується на принципах гуманістичної психології, зокрема ідеях Карла Роджерса щодо важливості безпечного середовища, прийняття та емпатійної взаємодії для особистісного зростання.

Мета рефлексії: узагальнення отриманого досвіду, поглиблення саморефлексії, розвиток навичок усвідомленого висловлення думок і почуттів, а також формування підтримуючого групового середовища.

Суть групової рефлексії – це процес спільного обговорення учасниками власного досвіду, переживань та висновків, отриманих під час тренінгу. Вона дозволяє кожному учаснику не лише осмислити власні зміни, а й почути досвід інших, що розширює розуміння теми та сприяє глибшому усвідомленню. Обмін досвідом у групі створює атмосферу довіри, підтримки та прийняття, що є важливим для ефективного навчання та особистісного розвитку.

Інструкція для проведення (як говорити на тренінгу). Пропонується учасницям поділитися своїми враженнями від сьогоднішньої роботи. Ви можете відповісти на кілька запитань:

- Що для вас було найціннішим?
- Що нового ви про себе дізналися?
- Що ви заберете з собою після цього заняття?

Говоріть лише те, чим готові поділитися. Інші учасниці в цей час уважно слухають, не перебивають і не оцінюють.

Правила проведення: добровільність висловлювання, відсутність оцінювання та критики, повага до думок інших, конфіденційність.

Психологічний ефект: поглиблення саморефлексії, підвищення усвідомленості, розвиток комунікативних навичок, формування почуття підтримки, закріплення результатів тренінгу.

Для соціальних робітників групова рефлексія є важливим інструментом професійного розвитку, оскільки допомагає: аналізувати власний досвід, вчитися на досвіді інших, знижувати рівень емоційного напруження, формувати професійну підтримку в колективі.

Висновок 10 хв. з обговоренням. Ми підходимо до завершення нашої роботи. Сьогодні ви пройшли шлях від усвідомлення власних станів і комунікативних особливостей до практичного відпрацювання навичок ефективної взаємодії, самопідтримки та професійної стійкості.

Зверніть увагу на себе зараз. Який ви маєте стан? Що змінилося у вашому сприйнятті себе, своєї роботи, своєї взаємодії з іншими людьми?

Подумайте на хвилину:

- Що було для вас найважливішим сьогодні?
- Який інсайт або думку ви забираєте з собою?
- Що ви хотіли б почати застосовувати вже завтра у своїй професійній діяльності?

І зараз кожен може сформулювати для себе одну фразу: **«Я забираю з цього тренінгу»**

Це може бути нове усвідомлення, техніка, відчуття або внутрішня опора.

Сьогоднішній досвід – це не просто набір вправ. Це крок до більш усвідомленої, впевненої та ресурсної взаємодії з собою і з іншими. І кожна маленька зміна, яку ви помітили, вже є частиною вашого професійного зростання.

І на завершення хочу залишити вам просту, але важливу думку: Те, як ми говоримо з іншими, починається з того, як ми говоримо з собою. Бережіть свій внутрішній голос – і він стане вашою опорою у будь-якій професійній ситуації. Так як ми проживаємо один день – так ми проживаємо життя! Ви не зобов'язані бути ідеальними соціальними робітниками! Ви зобов'язані бути живими, стійкими і підтриманими!

До нових зустрічей!

