

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**РОЛЬ КОГНІТИВНИХ РУМІНАЦІЙ ТА САМОСПІВЧУТТЯ У
ФОРМУВАННІ РЕАКЦІЙ НА ХРОНІЧНИЙ СТРЕС**

**Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»**

Виконала: здобувачка 4 курсу 07-431 групи
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми «Психологія»

Марія БУГРІНА

Керівник: к.психол. н., доцент

Олена ШЕЛЕСТОВА

Рецензент:

Людмила ГРИДКОВЕЦЬ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНИХ РУМІНАЦІЙ, САМОСПІВЧУТТЯ ТА ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ	6
1.1. Поняття, психологічний зміст та основні підходи до вивчення когнітивних румінацій	6
1.2. Самоспівчуття як психологічний ресурс особистості в умовах стресу	12
1.3. Хронічний стрес як психологічна проблема та особливості формування реакцій на нього	17
Висновок до розділу 1:	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ КОГНІТИВНИХ РУМІНАЦІЙ ТА САМОСПІВЧУТТЯ У ФОРМУВАННІ РЕАКЦІЙ НА ХРОНІЧНИЙ СТРЕС	23
2.1. Визначення вибірки та обґрунтування методів	23
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	24
Висновок до розділу 2:	32
ВИСНОВКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	37
ДОДАТКИ	41

ВСТУП

У сучасних умовах проблема хронічного стресу набуває особливої актуальності, оскільки інтенсивність соціальних, професійних та особистісних навантажень постійно зростає. Тривалий вплив стресових чинників негативно позначається не лише на емоційному стані людини, а й на її когнітивній, поведінковій та психофізіологічній сфері. Особливо небезпечним є саме хронічний стрес, який може призводити до виснаження адаптаційних ресурсів особистості, емоційної дезорганізації, підвищення внутрішньої напруги та розвитку психосоматичних порушень.

У науковій літературі проблема стресу ґрунтовно висвітлена у працях зарубіжних дослідників Г. Сельє, Р. Лазаруса, С. Фолкман, Ш. Коена, а також українських учених, зокрема Л. М. Карамушки, Т. М. Титаренко, О. В. Чуйко, які наголошують на значущості психологічних ресурсів у подоланні стресових станів. Водночас останніми роками зростає інтерес до вивчення когнітивних румінацій як чинника підтримання емоційного напруження та самоспівчуття як внутрішнього ресурсу, що може пом'якшувати негативний вплив стресу. Значний внесок у дослідження румінацій зробили С. Нолен-Гуксема, Е. Воткінс, а концепцію самоспівчуття активно розробляла К. Нефф. В українському науковому просторі проблематика емоційної саморегуляції, самоствлення та внутрішніх ресурсів особистості в умовах стресу також набуває все більшої уваги.

Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених стресу, когнітивним процесам та емоційній саморегуляції, питання ролі когнітивних румінацій та самоспівчуття у формуванні реакцій на хронічний стрес залишається недостатньо розкритим. Особливо це стосується комплексного аналізу того, як схильність до румінативного мислення може посилювати тривале переживання стресу, а самоспівчуття, навпаки, може

виступати захисним психологічним ресурсом.

Актуальність теми зумовлена необхідністю поглибленого вивчення психологічних механізмів реагування особистості на хронічний стрес. Дослідження взаємозв'язку когнітивних румінацій, самоспівчуття та стресових реакцій має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки може бути використане для розроблення психологічних програм профілактики емоційного виснаження, зниження рівня хронічного стресу та зміцнення внутрішніх ресурсів особистості.

Мета роботи – вивчення ролі когнітивних румінацій та самоспівчуття у формуванні реакцій на хронічний стрес.

Об'єкт дослідження – психологічні реакції особистості на хронічний стрес.

Предмет дослідження – взаємозв'язок когнітивних румінацій, самоспівчуття та особливостей реагування особистості на хронічний стрес.

Завдання роботи:

1. Проаналізувати основні теоретичні підходи до вивчення феномену хронічного стресу, когнітивних румінацій та самоспівчуття.
2. Дослідити особливості прояву когнітивних румінацій і самоспівчуття у осіб, які переживають хронічний стрес.
3. Застосувати психодіагностичні методики для вимірювання рівня когнітивних румінацій, самоспівчуття та особливостей реакцій на хронічний стрес, а також визначення їх взаємозв'язку.
4. Провести емпіричний аналіз отриманих даних для виявлення закономірностей впливу когнітивних румінацій та самоспівчуття на формування реакцій на хронічний стрес.

У науковій роботі було використано такі методи та методики дослідження: теоретичні методи (аналізування, синтезування, порівняння, систематизація, узагальнення) та емпіричні методики (Опитувальник

емоційного інтелекту (TEIQue-SF) К. Петрідеса, методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда, опитувальник «Стилі копінг-поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкман, шкала сприйманого стресу (PSS-10) Ш. Коена, методика «Q-сортування» В. Стефансона) та методи математичної статистики (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (rs)).

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розгляді когнітивних румінацій та самоспівчуття в контексті формування реакцій особистості на хронічний стрес. Запропонований підхід дає змогу розглядати хронічний стрес не лише як наслідок тривалого впливу несприятливих чинників, а як складний психологічний процес, у якому важливу роль відіграють особливості когнітивного опрацювання переживань і ставлення особистості до самої себе. У роботі представлено комплексний аналіз взаємозв'язку когнітивних румінацій, самоспівчуття та реакцій на хронічний стрес, що дозволяє глибше розкрити внутрішні механізми підтримання або, навпаки, послаблення стресових переживань.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів у психологічному консультуванні, психопрофілактичній роботі та психологічному супроводі осіб, які перебувають у стані хронічного стресу. Зокрема, запропонований психодіагностичний підхід дозволяє виявляти психологічні чинники, що посилюють стресові реакції, зокрема схильність до румінативного мислення та недостатній рівень самоспівчуття.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОГНІТИВНИХ РУМІНАЦІЙ, САМОСПІВЧУТТЯ ТА ХРОНІЧНОГО СТРЕСУ

1.1. Поняття, психологічний зміст та основні підходи до вивчення когнітивних румінацій

В умовах глобальних викликів часу одним із основних інструментів виживання та успіху є наявність розвиненого емоційного інтелекту. Поняття виникло в психології порівняно недавно, але вже можна констатувати його значимість у житті особистості. Вітчизняними та зарубіжними психологами запропоновані різні моделі емоційного інтелекту. Зазначено, що з високим рівнем емоційного інтелекту довиваються значних успіхів у житті та професії.

Однією з основних умов успішної життєдіяльності у світі є наявність високого рівня емоційного інтелекту. Сучасний ритм життя, глобальні проблеми у суспільстві, економічні, політичні та екологічні загрози, що надають сильний згубний вплив на психіку людини, потребують нових механізмів адаптації особистості, які мають на меті збереження психічного та фізичного здоров'я та якості життя. Таким механізмом є емоційний інтелект.

Історія феномена бере свій початок наприкінці ХХ століття. У 90-ті роки американськими психологами Д. Майєром і П. Саловеем було здійснено відкриття, що дозволило боротися з неврозами та фрустраціями, що виникають на тлі взаємодії з реальністю. Дослідники виділили новий вид інтелекту - емоційний, який відповідає за реакцію людини на об'єктивну реальність, управління емоційною сферою, сприйняття інформації.

Вважається, що емоційний інтелект більшою мірою допомагає досягати успіху у професійній сфері, ніж так звані Hard Skills (професійні компетенції). Результативна міжособистісна взаємодія також зумовлена високим рівнем емоційного інтелекту.

Феномен емоційного інтелекту пов'язаний не лише з емоційною сферою, а й з інтелектуальною. Під інтелектом у психології розуміють щодо стійкі структури розумових здібностей індивіда. На думку Д.Векслера, що є одним із творців популярного тесту на визначення рівня інтелекту, цей феномен є «комплексною глобальною здатністю індивіда цілеспрямовано поводитися, розумно мислити і успішно взаємодіяти з навколишнім середовищем». Саме Векслер припустив існування неінтелектуальних елементів інтелекту, таких як соціальні та комунікативні навички.

Розрізняють логіко-математичний, вербально-лінгвістичний, соціальний, емоційний та інші види інтелекту. Таким чином, інтелект не пов'язаний лише з раціональним мисленням [4].

Вміння ідентифікувати та виражати емоції означає, що людина усвідомлює свої власні емоційні прояви, а також висловлює їх адекватно ситуації. Ідентифікація і вираження емоцій включає і високий ступінь емпатії. Здібності до регуляції емоцій допомагають керувати ними. У цьому дана здатність поширюється як у свої, і чужі емоції. Третій елемент емоційного інтелекту сприяє розвитку творчого мислення, гнучкого планування та вироблення мотивації. Четверта складова емоційного інтелекту допомагає знижувати інтенсивність негативних емоцій, і навіть вирішувати емоційно навантажені завдання.

Розглянемо, що включають елементи емоційного інтелекту. Регуляція емоцій через усвідомлення здійснюється опосередковано через поділ особистості та її почуття, коли останнє стає окремим об'єктом. Таким чином, ми отримуємо суб'єкта (особистість) та об'єкт (його почуття). Поділ дозволяє констатувати, що почуття не є атрибутом зовнішнього світу, а

суб'єктивною реакцією на світ. Далі, емоцію можна усунути за допомогою обмеження її прояву. Це може бути контролюючі думки, минулий емоційний досвід.

Американський психолог Джон Мей-єр ілюструє цей феномен наступним прикладом: якщо під час якоїсь події виник приємний настрій, то в майбутньому подібна ситуація може викликати такий самий настрій знову [10]. Обмежити емоцію можна за допомогою асоціації. Наприклад, «приміряти» він образ того, хто успішно проживає труднощі та виклики долі. Проектування на себе досвіду мужньої та стійкої людини відкриває можливості реалізації своїх власних переживань.

Реакцією на емоцію може стати бажання її повноцінно пройти, не убезпечуючи себе від її хворобливих проявів, що у результаті розвиває емпатію. Розвиток емпатії є важливим інструментом у розумінні емоційних проявів інших людей.

Ще одним механізмом регулювання настрою може бути дієва допомога іншим. Наприклад, смерть близької людини або улюбленого вихованця проживає дуже болісно. З втратою впоратися легше, якщо зайнятися благодійністю: допомогти притулкам для тварин, надати реальну допомогу дитячим будинкам, будинкам для людей похилого віку. Альтруїзм сприяє зниженню негативних емоцій. А турбота про інших наповнює життя новим змістом.

Негативні емоції важливо прожити. Їх постійне стримування може призвести до різних психосоматичних захворювань, депресії, неконтрольованих спалахів гніву. Крім цього, надмірна стриманість є причиною відчуження в міжособистісному спілкуванні. Людина, постійно контролює емоції, сприймається, як позбавлена емпатії, зарозуміла. Людям подібного складу складно проходити групову соціалізацію, оскільки процес входження особи до колективу ускладнюється закритістю особистості. Але, з іншого боку, безконтрольні емоції та імпульсивна поведінка ускладнюють

міжособистісне спілкування та є причиною конфліктних ситуацій.

Отже, необхідно повністю купірувати емоції, а передусім, правильно їх зрозуміти і з допомогою різних допоміжних технік прожити їх екологічно собі та оточуючих. Нездатність контролювати емоції вкрай згубно проектується професійну сферу індивіда. У сучасних умовах високої конкуренції на ринку праці роботодавець швидше віддасть перевагу співробітнику з високим рівнем емоційного інтелекту, ніж витрачатиме ресурси на людину з нестабільним емоційним тлом, що вносить дисонанс у психологічний клімат колективу.

Розуміння чи осмислення емоцій є ще одним компонентом емоційного інтелекту. Перш ніж емоцію осмислити, потрібно її назвати. Назвати означає трансформувати перцептивні переживання в особистісний внутрішній досвід. Називання емоцій виконує три основні функції: по-перше, закріплює досвід, по-друге, здійснює міжособистісну комунікацію, по-третє, виконує функцію емоційної експресії [11]. Назви емоцій людина дізнається в дитинстві, коли батьки дають позначення тим, що відчуває дитина.

Якщо емоції дитини ігнорувалися, їй заборонялося відкрито висловлювати, то зрілому віці в людини може бути проблеми з розпізнаванням емоцій. Американський психіатр Р. Є. Сіфнеос назвав цю психологічну особливість «алексitemією» [12]. У перекладі з грецької термін означає «почуття без слів». Алексітемія може бути спровокована нейрофізіологічними факторами, вихованням, соціокультурним середовищем, психологічною травмою. Чим небезпечна олексітемія? Формуванням інфантильного сприйняття світу, конфліктності, надмірного прагматизму, відсутністю емпатії. Людина з олексітемією ідентифікує лише тілесні відчуття. Олексітемія ускладнює формування емоційного інтелекту, призводить до різних психосоматичних захворювань: розладу харчової поведінки, алкоголізму, астмі, оскільки почуття залишаються

неусвідомленими.

Емоційний інтелект, як ми зазначали вище, включає розрізнення і вираження емоцій. Під розрізненням розуміється розпізнавання емоцій іншу людину. Згідно з теорією Ч. Дарвіна, як зазначалося вище, емоції є адаптивними механізмами та сприяють здійсненню комунікативної функції.

Розпізнавання емоційного стану іншої людини забезпечують успішну міжособистісну кооперацію. Мова емоцій - важлива частина еволюції людини, що має свої особливості в залежності від соціуму та його культурних норм. Проте, є ще й індивідуальні прояви емоцій. Тривога, наприклад, може виражатися дратівливістю в однієї людини, плаксивістю в іншої, відсутністю бажання спілкуватися у третьої і т. д. Знання індивідуальних особливостей вираження емоційних станів дає таким чином ключ до успішної комунікації.

Важливу роль цьому грає емпатія. Термін був запроваджений німецьким філософом Теодором Ліппсом та психологом Едвардом Тітченером і означає здатність відчувати стан іншої людини та співпереживати їй. Психологи виділяють три види емпатії: когнітивну, поведінкову та емоційну. Згідно з К. Роджерсом, «емпатичний спосіб спілкування з іншою особистістю має кілька граней. Він має на увазі входження в особистий світ іншого і перебування в ньому «як удома», постійну чутливість до мінливих переживань партнера зі спілкування. Це схоже на ситуацію, коли людина ніби тимчасово живе іншим життям, делікатно перебуває в ній без оцінювання та засудження, сприймаючи те, що інша ледве усвідомлює. Однак при цьому відсутні спроби розкрити неусвідомлювані почуття, оскільки вони можуть стати травмуючими. Бути емпатичним означає бути відповідальним, активним, сильним і водночас тонким і чуйним» [13].

Емпатія передбачає вміння ставити себе місце іншу людину, що

дозволяє ідентифікувати його емоції. Емпатія передбачає також співчуття, тобто власний емоційний відгук на чужі емоції, розуміння стану іншої людини та дієву реакцію на цей стан.

Прояв емпатії обумовлено особистісними якостями людини. Егоцентризм та почуття власної переваги, наприклад, є причиною нездатності визначати та інтерпретувати емоційні стани інших людей. Низький рівень емпатії є результатом тривоги, страху проявити свої почуття, моделі виховання у конкретній сім'ї чи суспільстві. Підвищений рівень тривожності провокує унікаючий патерн поведінки. Боязнь виявити почуття викликана страхом бути осміяним чи відкинутим. Також у деяких культурах не прийнято експресивне вираження емоцій, за іншими, навпаки, це вважається нормою. Відповідно, вираз емпатії є як особистісно, а й культурно обумовленим чинником.

Структурні компоненти емоційного інтелекту, розглянуті вище, є стимулами когнітивної діяльності. При цьому когнітивна діяльність, зокрема мислення, механізми пам'яті та уваги, підкріплюється емоціями. Емоційні стимули посилюють процеси запам'ятовування. Наприклад, вірш чи пісню, які викликали відгук у душі, вивчити напам'ять набагато легше. І. А. Соло-Ділова зазначає, що «емоції являють собою системи знань та оцінки. Як системи знань емоційні категорії зберігають частково універсальні вроджені зразки сприйняття та поведінки... Як системи оцінки вони використовуються частково усвідомлено, частково несвідомо для оцінювання явищ внутрішнього чи зовнішнього світу та винесення власного судження» [16].

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що емоційний коефіцієнт та коефіцієнт розумового розвитку – фактори взаємозалежні. Люди з високим рівнем IQ, але низьким ЕІ що неспроможні належним чином реалізувати свій потенціал, оскільки здатні використовувати інформацію, отриману у вигляді емоцій, що неспроможні контролювати

свої емоції, створюючи цим дискомфорт іншим членам соціуму, не вміють розпізнавати емоції співрозмовників, провокуючи конфлікти. Конструктивне взаємодія у суспільстві, в такий спосіб, здійснюється з допомогою емоційного інтелекту.

1.2. Самоспівчуття як психологічний ресурс особистості в умовах стресу

Зазвичай при професійній діяльності на людину впливає комплекс факторів адаптогенних факторів, специфіка, інтенсивність та тривалість яких визначаються змістом професійної діяльності та умовами середовища, в яких ця діяльність здійснюється.

Стадія адаптації до професії настає після завершення професійної освіти, коли молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Кардинально змінюється професійна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, інша система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, інша соціальна роль і новий вид провідної діяльності.

Виробнича адаптація при вступі молодого спеціаліста на роботу включає всі аспекти пристосування фахівців до роботи в новій організації та службово-професійних переміщеннях всередині організації: технічні, біологічні, соціальні. Типи адаптації можна розділити за функціональним призначенням:

Професійна адаптація – пристосування працівника до виконуваної роботи; освоєння професії, її специфіки, набуття професійних навичок, достатніх для якісного виконання обов'язків, розвиток сталого позитивного ставлення до своєї професії;

Психофізіологічна адаптація – процес засвоєння сукупності всіх умов, необхідні працівника у процесі праці, пристосування лише на рівні організму до умов праці та режиму роботи, налагодження нормального

рівня працездатності;

Соціально-психологічна адаптація – включення початківця у сформовану систему взаємовідносин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтирами;

Соціально-психологічна адаптація – пристосування до структури підприємства, що склалася, особливостям організаційного механізму управління, місця свого підрозділу та посади в загальній системі цілей. Йде звикання співробітника до нової корпоративної культури, стилю керівництва, засвоєння цінностей організації та її цілей;

Економічна адаптація-звикання до певного рівня заробітку та соціального забезпечення, ознайомлення з економічним механізмом управління організації, із системою стимулів та мотивації, з умовами оплати праці;

Санітарно-гігієнічна адаптація – пристосування до розпорядку роботи, умов праці, нових вимог трудової, виробничої та технологічної дисципліни [3].

Стадія адаптації до професії настає після завершення професійної освіти, коли молоді фахівці приступають до самостійної трудової діяльності. Є для ряду випускників вузів новим і таким, що не збігається з їх апріорною оцінкою як характеру трудового процесу, так і очікувань, пов'язаних зі своїм місцем і роллю в цьому процесі.

Процес професійної адаптації молодих спеціалістів розвивається нормально, якщо встановлюється відповідність між підсистемами наступних характеристик: комплекс вимог, що пред'являються сучасним виробництвом до особистості спеціаліста та пов'язаних з його готовністю до професійної діяльності (високий рівень професійних знань, любов до своєї спеціальності, ініціативність, самостійність, організованість та інші професійно значущі місця роботи) та комплексно-професійно значущі якості та комплексно вимоги до роботи. Це очікування, пов'язані як із

самою діяльністю (актуальність, різноманітність, складність розв'язуваних завдань, можливості професійного зростання, актуалізації творчих здібностей), так і ширшими можливостями роботи: спілкування з колегами, посадового зростання, матеріальної забезпеченості, покращення соціально-побутових умов [6].

Таким чином, при вивченні професійної адаптації молодих фахівців необхідно дотримуватися такої структури, яка б відображала основні, найбільш загальні її аспекти приблизно одного рівня значущості, була чіткою і досить простою. До неї входять:

- 1) адаптація до змісту конкретного виду професійної діяльності - професійна адаптація;
- 2) адаптація до системи взаємовідносин у колективі – соціально-психологічна адаптація;
- 3) адаптація до комплексу різних факторів, що специфічно виявляються - власне виробнича адаптація.

Важливо зрозуміти, виділення окремих видів адаптації має елемент умовності, реально вони протікають у тісній динамічній взаємозв'язку.

Критеріями з метою оцінки рівня соціально-психологічної адаптованості є:

- 1) задоволеність місцем у системі взаємовідносин;
- 2) емоційне ставлення до колективу;
- 3) встановлення на продовження роботи у тому самому колективі;
- 4) оцінка керівником успішності адаптації у колективі молодого фахівця;
- 5) активність участі у колективних заходах, у громадській роботі;
- 6) авторитет у колективі [5].

Процес адаптації як система дій, що мають адаптивну мотивацію і поступово розгортаються в часі та просторі, може призвести до ліквідації тимчасової дезадаптованості та створення стану адаптованої особистості.

Основним результатом адаптації є «авторство» , тобто. особливий спосіб трансформації нових соціальних умов, із якими стикається особистість, розробка способів вирішення своїх життєвих завдань. У контексті проблеми професійного розвитку майбутнього спеціаліста адаптація означає «не пристосуватися і споживати», а «знайти умови та виробити кошти для становлення та розвитку особистості».

Для молодих фахівців особливо характерні такі адаптаційні проблеми: праця молодих фахівців більшою мірою виконавська, менш творча. Починаючи свою трудову діяльність з нижніх щаблів ієрархії, молоді фахівці отримують і меншу заробітну плату. Це позначається на рівні задоволення їх потреб ставлячись до старшої вікової групи молоді, молоді фахівці, з одного боку, відрізняються великою раціональністю вчинків і меншим ступенем навіюваності, а з іншого - мають, в порівнянні зі своїми однолітками, менший стаж, (досвід) практичної роботи. в організацію особливу цінність.

Сама наявність таких специфічних проблем потребує особливих підходів як на стадії входження молодого фахівця до колективу, так і в процесі підготовки до ВНЗ.

Вирішення завдань професійної адаптації майбутніх фахівців здійснюється у кілька етапів:

1 етап - засвоєння керівниками підрозділів та викладачами мети та специфіки, оптимізованої на вирішення завдань соціально-професійної адаптації майбутніх спеціалістів та їх конкретизація на основі всебічного вивчення завдань, особливостей та соціально-професійних та адаптаційних можливостей навчальних дисциплін.

2 етап – вибір критеріїв та показників оптимальності вирішення загальних цілей професійної підготовки та приватних цілей соціально-професійної адаптації майбутніх фахівців.

3 етап – комплексна діагностика навченості, навченості,

психофізіологічних можливостей, професійної придатності та професійної спрямованості, соціалізованості абітурієнтів.

4 етап – вибір комплексу форм, методів, засобів, що найбільш ефективно вирішують завдання соціалізації, адаптації та контролю (цільова програма соціально-професійної адаптації та розвитку системи самостійної роботи студентів).

5 етап – забезпечення оптимальних організаційно-педагогічних умов для реалізації цільової програми.

6 етап – аналіз вирішення завдання відповідно до обраних раніше критеріїв оптимальності: позитивна динаміка психофізичного стану майбутніх фахівців, збереження та розвиток сприятливої емоційної атмосфери в студентських групах, доброзичливих відносин з викладачами, оптимальний рівень професійного самовизначення, навчальна та соціальна успішність студентів, діагностичність та прогностичність.

Для успішної адаптації молодих фахівців необхідно враховувати такі фактори: відповідність роботи отриманої у вузі спеціальності можливість урізноманітнити працю спеціаліста, зробити її привабливішою; створення умов для внутрішньоорганізаційної мобільності та професійного просування запровадження наукової організації праці робочому місці мікроклімат у колективі соціально-побутове забезпечення організація вільного часу.

Професійна адаптація майбутніх фахівців соціально-культурної сфери - поетапний процес формування, розвитку та саморозвитку професійних знань, умінь та навичок, особистісних якостей майбутніх спеціалістів, професійного самовизначення у постійно мінливих умовах соціуму; підготовки виходу ринку праці під час освоєння професійної діяльності.

Соціально – педагогічні умови розвитку професійної адаптації майбутніх спеціалістів соціально – культурної сфери, представлені у моделі,

включають: додаткову освіту, участь у діяльності центру студентських ініціатив (акції, фестивалі, соціальні проекти).

Отже, можемо зробити висновок, що найважливішою складовою професійної адаптації у культурній сфері є організація акцій у сфері культури: концертів, виставок, конкурсів, фестивалів, оглядів. Вміння організувати захід та залучити до нього інтерес цільової аудиторії є не лише критерієм професіоналізму, а й говорить про високий комунікаційний потенціал працівника. Навички та вміння контактувати з людьми – особлива риса, необхідна багатьом працівникам соціально-культурної сфери.

1.3. Хронічний стрес як психологічна проблема та особливості формування реакцій на нього

Психологічні аспекти соціальної, професійної адаптації особистості є предметом пильної уваги теорії та практики сучасної психології. Актуальність досліджень у цій галузі зумовлена не тільки зростаючою значимістю гуманістичних, екзистенційних цінностей, а й очевидним конфліктом, в який вступають вони з явищами, детермінованими глобалізаційними процесами: бездуховністю, екстремізмом, соціальною та економічною поляризацією нашого суспільства та інших. стає дедалі яснішим: від цього, наскільки життєстійким, позитивним буде людина, залежить соціально-економічне майбутнє суспільства загалом.

Емоційний інтелект – вже не нове поняття у сучасній психології. В останні роки у вітчизняній психології з'явилася низка робіт, спрямованість та зміст яких переконливо свідчать про помітне зростання наукової актуальності та велику практичну значущість досліджень у даній галузі. Проте до теперішнього часу не склалося усталеного визначення даного поняття. Найбільш розгорнутий аналіз наявних концепцій емоційного

інтелекту дано А. Нойбауером і Х. Фройдентхалер. Автори відзначають, що мають місце два найбільш розроблені підходи (моделі) до розуміння психологічної сутності емоційного інтелекту: моделі здібностей і моделі змішаного типу. Ці моделі розрізняються не тільки за концептуалізацією, але також і за запропонованими методиками виміру емоційного інтелекту.

Перш ніж зупинитися на характеристиці названих моделей, зазначимо, що піонерами у дослідженні емоційного інтелекту з повною підставою можна вважати П. Селовей та Дж. Мейєра, а першим популяризатором – Д. Гоулмана [4]. П. Селовей та Дж. Мейєр у 1990 році, проаналізувавши існуючу психологічну літературу про роль емоцій та емоційності у структурі особистості, запропонували нове поняття, що поєднує два психологічних концепти – інтелект та емоції: емоційний інтелект [5]. Було запропоновано першу формальну модель концепту емоційного інтелекту як структури, що об'єднала існуючі, але роз'єднані принципи дослідження індивідуальних відмінностей у здібностях обробляти та застосовувати емоційну інформацію. Відповідно до цієї структури, емоційного інтелекту складається із трьох концептуально пов'язаних розумових процесів. Ці процеси: оцінка та вираження емоцій (1); регулювання (2) та використання емоцій адаптивними шляхами (3). Перший (оцінка та вираження емоцій) та другий (регулювання, управління емоціями) процеси поділяються на сам та інші, тобто. на сприйняття та управління власними емоціями та емоціями іншої людини. У цьому оцінка і вираження власних емоцій та емоцій іншу людину діляться за принципом змісту, тобто. має місце вербальна та невербальна форми. Ця модель об'єднала кілька добре обґрунтованих конструктів, взятих із дослідження емоцій. Наприклад, оцінка інших емоцій у вербальній сфері прирівняна до відомого конструкту емпатія.

Процес «використання емоцій» обумовлений чотирма чинниками, що відбивають високий емоційний інтелект людей, забезпечений здатністю

гнучко використовувати свої емоції. Це: гнучке планування; творчий склад розуму; здатність перемикає увагу; схильності мотивувати себе та інших.

Відповідно до моделі П. Селовей та Дж. Мейєра, «використання емоцій» передбачає, що емоційно-інтелектуальні особистості повинні бути особливо обізнаними у певних сферах:

- у чіткому сприйнятті та оцінці власних емоцій;
- у чіткому їх вираженні у розмові з іншими, коли необхідно;
- у точному розпізнанні емоцій інших та відповідної реакції на них відповідно до соціально адаптивних стилів поведінки;
- в ефективному регулюванні емоцій у собі та в інших для досягнення певних цілей (наприклад, для підвищення власного настрою та настрою оточуючих);
- у використанні власних емоцій для вирішення проблем шляхом мотивування адаптивної поведінки [13].

Векслер розглядав інтелект як «комплексне, або загальне вміння особистості доцільно діяти, раціонально мислити та ефективно взаємодіяти зі своїм оточенням» [6]. Хоча емоційний інтелект багато в чому сходиться з іншими поняттями здібностей, наприклад, із соціальним інтелектом, Мейєр і Селовей наполягають на тому, що емоційний інтелект – це не просто черговий опис соціального інтелекту. Навпаки, оскільки емоційний інтелект ґрунтується, перш за все, на емоційних проблемах, що становлять підґрунтя проблем особистих і соціальних, це поняття описує область вужчу, ніж соціальний інтелект, і включає також сприйняття та осмислення внутрішніх переживань людини [7].

На протипагу Мейєру і Селовею, які осмислюють емоційний інтелект з погляду здібностей, прибічники змішаних моделей не зводять емоційний інтелект лише до емоцій чи інтелекту. Вони заявляють, що термін емоційний інтелект найчастіше позначає різні групи особистісних характеристик, які можуть прогнозувати успіх на професійній ниві та у

повсякденному житті. Однією з найвідоміших «змішаних» концепцій належить К. Бар-Ону [9]. На противагу Дж. Мейєру і П. Селовею, які стверджують, що емоційний інтелект заснований на здібностях, К. Бар-Он визначає емоційний інтелект як «безліч непізнавальних здібностей, умінь і навичок, що впливають на можливість індивіда успішно впоратися з вимогами і навантаженнями середовища» [14].

Спочатку Бар-Он виділив п'ять особистісних параметрів, що підрозділяються, у свою чергу, на 15 ключових факторів емоційного інтелекту. Це:

1) внутрішньоособистісні навички, що складаються з самооцінки (усвідомлення, розуміння та прийняття себе); емоційного самоусвідомлення (усвідомлення та розуміння власних емоцій), впевненості в собі (вираження власних емоцій, ідей, потреб та бажань), самореалізації (реалізації власних потенційних можливостей), незалежності (стану самовизначення, самовладання та свободи від емоційної залежності);

2) міжособистісні навички, що складаються з емпатії (усвідомлення та розуміння емоцій оточуючих); соціальної відповідальності (прояви себе як конструктивного члена своєї соціальної групи); міжособистісних відносин (формування та підтримки близьких відносин);

3) адаптивність, що включає здатності до вирішення завдань (здатності до конструктивного вирішення особистих та суспільних завдань); перевірки на практиці (перевірки істинності власних думок та почуттів); гнучкості (приведення власних почуттів, думок та поведінки відповідно до змінних умов);

4) вміння справлятися зі стресами, що включають стресостійкість (вміння активно і позитивно справлятися зі стресом), здатність стримувати пориви (опір миттєвим спонуканням або вміння поповільнитися з ними, вміння стримувати свої емоції);

5) загальний настрій, тобто. відчуття щастя (почуття задоволеності

власним життям), оптимізм (збереження позитивних настроїв).

Таким чином, якщо моделі першого типу трактують емоційний інтелект як конструкт, що відноситься до здібностей, моделі другого типу дозволяють включати всеосяжне поняття емоційного інтелекту набагато ширші поєднання особливостей особистості. Незважаючи на опозиційність авторів названих концепцій, не можна стверджувати, що ці два підходи взаємовиключні. Швидше вони можуть доповнювати одне одного щодо емоційної сфери особистості. Прикладом такого підходу можна розглядати методику Холла, розроблену для виявлення здатності розуміти відносини особистості, що репрезентуються в емоціях, та керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень [10].

Висновок до розділу 1:

Отже, емоційний інтелект є важливою психологічною характеристикою особистості, що забезпечує розпізнавання, розуміння, вираження та регуляцію емоцій як власних, так і чужих. Його сформованість безпосередньо впливає на якість міжособистісної взаємодії, рівень емпатії, здатність до конструктивної комунікації та ефективної поведінки в соціумі. Недостатній розвиток емоційного інтелекту може ускладнювати емоційне саморозуміння, провокувати конфліктність, підвищувати внутрішню напруженість і знижувати адаптаційні можливості особистості.

У межах нової теми дослідження емоційний інтелект доцільно розглядати як один із внутрішніх психологічних ресурсів, що пов'язаний із особливостями реагування особистості на хронічний стрес. Це пояснюється тим, що здатність людини розуміти власні емоційні стани, регулювати їх та більш усвідомлено ставитися до власних переживань є важливою основою для зниження внутрішньої напруженості, послаблення дезадаптивних

реакцій та формування більш конструктивного способу переживання стресових ситуацій. Саме тому в новому контексті емоційний інтелект може розглядатися як близький до самоспівчуття та емоційної саморегуляції особистісний ресурс.

Професійна адаптація молодих фахівців є складним багатокомпонентним процесом, який охоплює професійний, психофізіологічний, соціально-психологічний, організаційний та інші аспекти пристосування до нових умов праці. Її успішність визначається не лише рівнем професійної підготовки, а й особистісними ресурсами, серед яких важливе місце посідають емоційна стійкість, здатність до саморегуляції, комунікативні вміння та готовність до конструктивного подолання труднощів.

У логіці нового плану акцент зміщується з професійної адаптації як окремого процесу на ширші психологічні механізми переживання тривалого напруження. Саме тому попередньо розглянуті положення про емоційний інтелект, емоційну стійкість, саморегуляцію та здатність до конструктивного подолання труднощів зберігають свою значущість і в дослідженні ролі когнітивних румінацій та самоспівчуття у формуванні реакцій на хронічний стрес. По суті, йдеться про ті самі внутрішні ресурси особистості, але вже в іншому теоретичному ракурсі.

Аналіз наукових підходів дозволяє стверджувати, що емоційно-когнітивні ресурси особистості, зокрема здатність до саморозуміння, емоційної регуляції та більш м'якого ставлення до себе, відіграють важливу роль у подоланні стресових станів і зниженні дезадаптивних реакцій. Саме тому в межах нової теми доцільно розглядати емоційний інтелект як теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу самоспівчуття, когнітивних румінацій та особливостей реагування особистості на хронічний стрес.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ КОГНІТИВНИХ РУМІНАЦІЙ ТА САМОСПІВЧУТТЯ У ФОРМУВАННІ РЕАКЦІЙ НА ХРОНІЧНИЙ СТРЕС

2.1. Визначення вибірки та обґрунтування методів

Вибірка проведеного дослідження складала 30 осіб віком від 25 до 32 років. Дослідження проводилося в лютому 2026 року. Для дослідження були обрані такі методики:

1. Опитувальник емоційного інтелекту (TEIQue-SF) К. Петрідеса – для комплексної оцінки глобального емоційного інтелекту та його ключових аспектів (благополуччя, самоконтроль, емоційність, соціальність).

2. Методика діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда – для визначення рівня адаптованості, самоприйняття, емоційного комфорту та інтернальності.

3. Опитувальник «Стилі копінг-поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкман – для аналізу стратегій подолання стресу, що використовуються молодими фахівцями в процесі адаптації.

4. Шкала сприйманого стресу (PSS-10) Ш. Коена – для вимірювання рівня стресу, пов'язаного з професійною діяльністю на етапі адаптації.

5. Методика «Q-сортування» В. Стефансона – для дослідження уявлень про себе та співвідношення «Я-реального» і «Я-ідеального» в професійному контексті.

Комбінація зазначених методик забезпечує комплексне охоплення як особистісних предикторів (емоційний інтелект), так і критеріїв успішності адаптації (рівень адаптованості, стресостійкість, копінг-стратегії), дозволяє

дослідити їхній взаємозв'язок та виявити ключові механізми, що впливають на входження молодого фахівця у професійне середовище.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

Провівши дослідження за допомогою опитувальника емоційного інтелекту (TEIQue-SF) К. Петрідеса ми визначили, що у 58% респондентів переважає середній рівень емоційного інтелекту, рисунок 1. Це означає, що такі люди загалом здатні розуміти власні емоційні стани, частково контролювати емоційні реакції та будувати міжособистісну взаємодію, але у стресових ситуаціях можуть відчувати труднощі з емоційною складовою. Наявність 25% респондентів із високим рівнем емоційного інтелекту вказує на наявність до використання внутрішніх ресурсів та емоційно виважену поведінку, тоді як низький рівень у 17% досліджуваних може бути причиною ризику для ускладненої професійної адаптації.

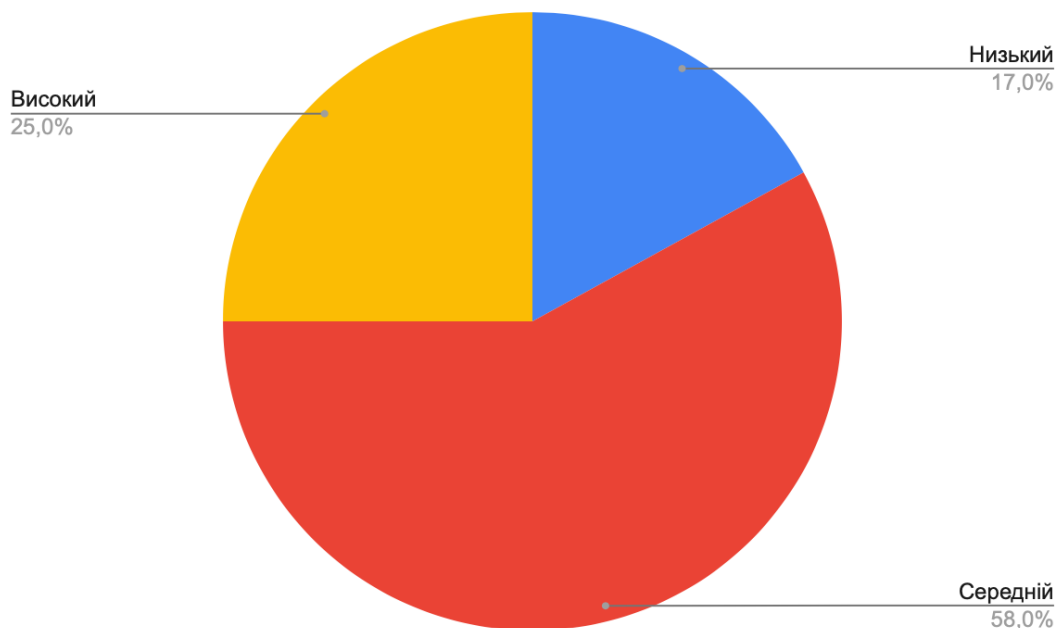


Рисунок 1. Розподіл рівня емоційного інтелекту опитувальником (TEIQue-SF) К. Петрідеса

За результатами методики діагностики соціально-психологічної адаптації К. Роджерса та Р. Даймонда виявлено, що 57% опитуваних характеризується середнім рівнем адаптації, рисунок 2. Такий рівень вказує на наявність базових адаптаційних ресурсів, але водночас свідчить про можливі труднощі в ситуаціях підвищеної відповідальності, емоційного навантаження чи професійної невизначеності. Водночас високий рівень спостерігається у 23% респондентів. Частина молодих фахівців уже досить успішно інтегрувалася в професійне середовище, демонструє емоційну стійкість, упевненість у собі та здатність ефективно взаємодіяти з оточенням. Низький рівень наявний у 20%, що свідчить про помірний рівень адаптованості молодих фахівців. Процес професійного становлення може проходити складніше, супроводжуватися внутрішнім напруженням, невпевненістю та труднощами у пристосуванні до нових умов праці.

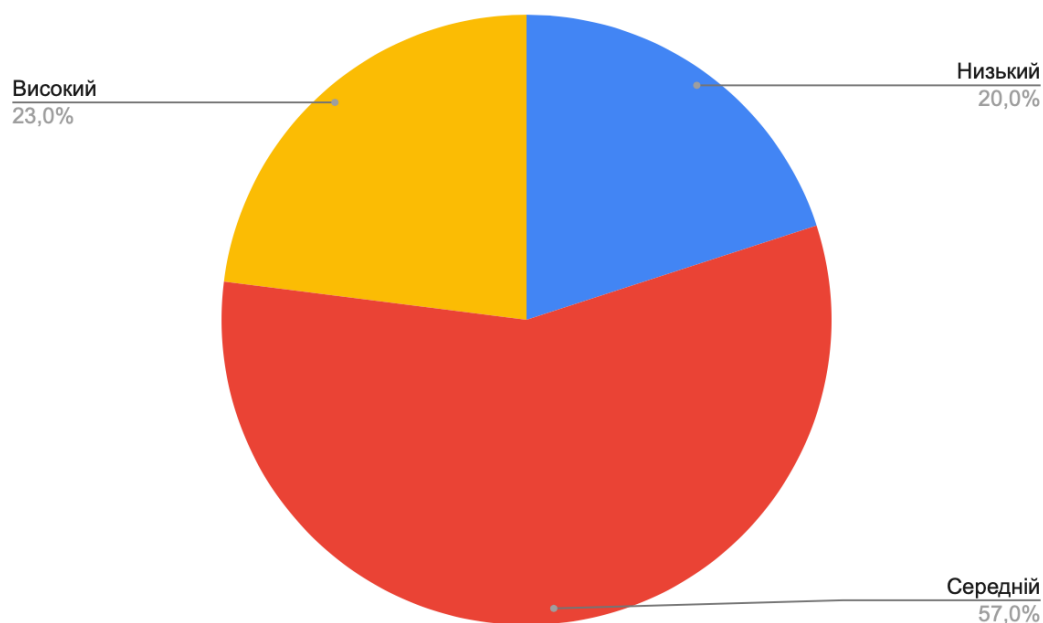


Рисунок 2. Рівень соціально-психологічної адаптації за методикою К. Роджерса та Р. Даймонда

Аналіз результатів опитувальника «Стили копінг-поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкман показав, що найбільш поширеною серед респондентів є проблемно-орієнтована стратегія (40%). Водночас по 30%

досліджуваних віддають перевагу стратегіям пошуку соціальної підтримки та уникнення, що свідчить про різноманітність способів подолання стресових ситуацій, рисунок 3. Отримані результати свідчать про те, що значна частина респондентів схильна використовувати конструктивні способи подолання труднощів, а саме активне вирішення проблем. Це є позитивною ознакою, через те, що проблемно-орієнтований копінг зазвичай пов'язаний із більш ефективною адаптацією до професійних та особистісних вимог. Зазначимо, що пошук соціальної підтримки можна розглядати як конструктивний ресурс. Це свідчить про те, що такі люди можуть прибігати не лише до своїх висновків у роботі та комунікації, а й до порад оточуючих. Також зазначимо, що стратегія уникнення, у даному випадку, може свідчити про тенденцію до відкладання вирішення проблем, емоційного відсторонення.

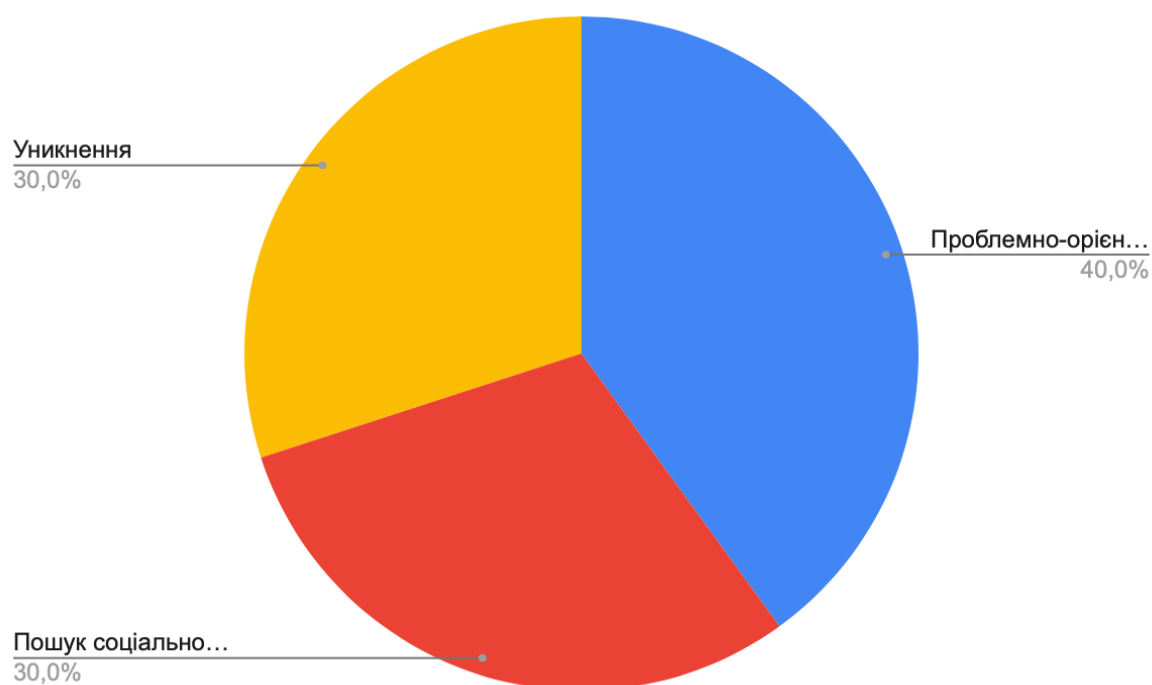


Рисунок 3. Стратегії адаптації за методикою «Стилі копінг-поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкман

За результатами шкали сприйманого стресу (PSS-10) Ш. Коена встановлено, що у більшості респондентів (62%) спостерігається середній рівень стресу. Високий рівень зафіксовано у 23% опитаних, тоді як низький – у 15%, що вказує на наявність помірного стресового навантаження у молодих фахівців, рисунок 4. Ці результати є зрозумілими та логічними адже у нашій вибірці є особи, які перебувають на початковому етапі професійного становлення. Адаптація до нових умов праці, відповідальності та вимог часто супроводжується підвищеним емоційним напруженням. Наявність середнього рівня стресу свідчить про те, що більшість респондентів відчуває помірне навантаження, яке ще не має критичного характеру, однак потребує розвитку навичок саморегуляції та стресостійкості. Також наразі вони відчувають себе нормально та можуть впоратись з перешкодами, але наявність більшого навантаження буде тягнути за собою й зниження рівня спроможності до надмірного функціонування. Досліджувані із високим рівнем стресу мають ризиковану ситуацію щодо адаптації. Це може супроводжуватися значним психологічним дискомфортом.

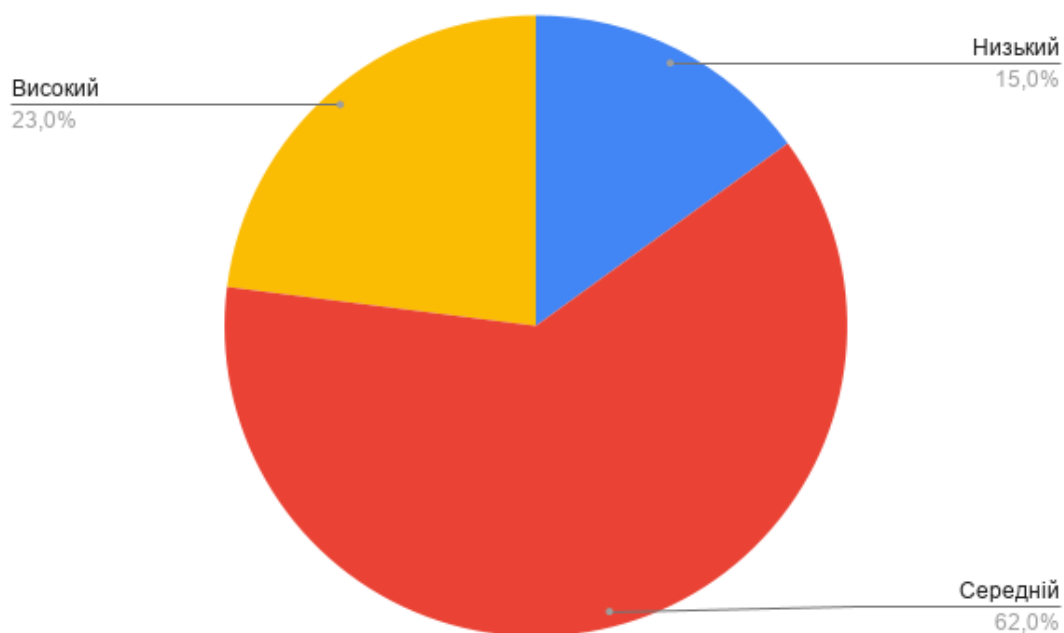


Рисунок 4. Результати за шкалою сприйманого стресу (PSS-10) Ш. Коена

Результати методики «Q-сортування» В. Стефансона свідчать, що у більшості респондентів (46%) спостерігається помірна розбіжність між «Я-реальним» та «Я-ідеальним». Така категорія осіб перебуває у процесі формування професійної ідентичності та ще не досягла повної узгодженості між уявленням про себе і бажаним професійним образом. У 30% досліджуваних зафіксовано незначну розбіжність, що може вважатися відносно нормативною для етапу професійного становлення, оскільки саме в цей період особистість активно переосмислює власні можливості, досягнення та очікування. 24% осіб мають виражену розбіжність, що може свідчити про наявність внутрішньої напруженості та незадоволеності собою, рисунок 5. Це може свідчити, що є наявність внутрішнього конфлікту, невпевненості у собі та підвищеної вразливості до стресу.

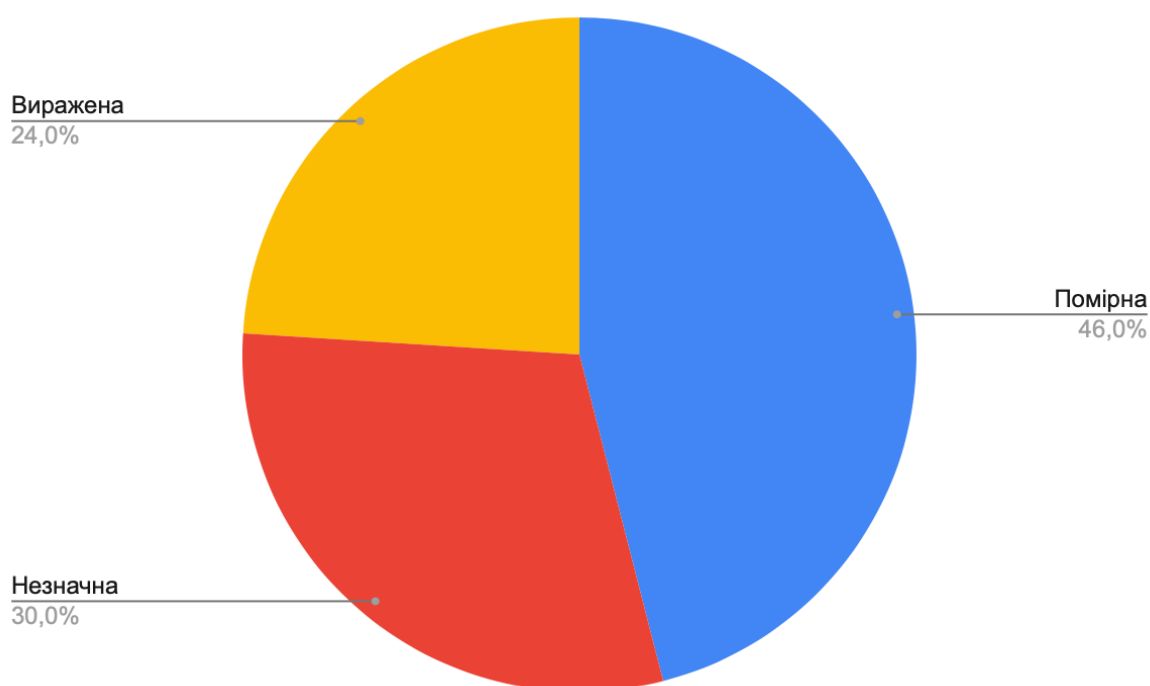


Рисунок 5. Результати методики «Q-сортування» В. Стефансона

Після проведення кількісного та якісного аналізу результатів за окремими психодіагностичними методиками доцільним є визначення взаємозв'язків між основними показниками дослідження. Це дозволяє не лише описати особливості емоційного інтелекту, соціально-психологічної

адаптації, копінг-поведінки, рівня стресу та самосприйняття молодих фахівців, а й встановити характер їхнього взаємовпливу. З цією метою було застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, який дав змогу виявити прямі та обернені зв'язки між досліджуваними показниками.

Прямий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками високого рівня емоційного інтелекту та високого рівня соціально-психологічної адаптації ($r_s = 0,49$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Цей результат свідчить про те, що зі зростанням рівня емоційного інтелекту підвищується ймовірність успішнішої соціально-психологічної адаптації молодих фахівців. Особи, які краще розуміють власні емоції, здатні регулювати емоційні стани та враховувати емоції інших, легше входять у нове професійне середовище, ефективніше вибудовують взаємодію з колегами та краще справляються з новими вимогами. Отже, емоційний інтелект можна розглядати як важливий внутрішній ресурс адаптації.

Прямий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками високого рівня емоційного інтелекту та проблемно-орієнтованого копіngu ($r_s = 0,38$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Отриманий зв'язок свідчить про те, що високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із схильністю до конструктивного погляду на вирішення труднощів. Молоді фахівці з розвиненим емоційним інтелектом частіше орієнтуються на аналіз та пошук шляхів подолання проблеми.

Прямий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками високого рівня емоційного інтелекту та стратегії пошуку соціальної підтримки ($r_s = 0,29$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Він свідчить про те, що молоді фахівці з вищим рівнем емоційного інтелекту частіше виявляють готовність звертатися по допомогу, підтримку чи пораду у складних та стресових ситуаціях. Така поведінка є конструктивною, тому що вона дозволяє зменшити емоційне напруження та полегшує процес

адаптації.

Прямий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками середнього рівня емоційного інтелекту та середнього рівня соціально-психологічної адаптації ($r_s = 0,35$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Цей результат підтверджує загальну тенденцію дослідження, а саме – переважання середніх показників у структурі як емоційного інтелекту, так і адаптації. Такий зв'язок може свідчити про те, що недостатньо високий рівень емоційної компетентності забезпечує помірний рівень пристосування до професійного середовища. Іншими словами, молоді співробітники в цілому справляються з процесом адаптації, однак їхній потенціал ще не реалізується повною мірою.

Прямий кореляційний зв'язок було виявлено між показниками низького рівня емоційного інтелекту та вираженої розбіжності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним» ($r_s = 0,33$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Цей зв'язок вказує на те, що у таких людей наявний недостатній розвиток емоційного інтелекту та він пов'язаний із недостатньою узгодженістю самосприйняття. Особи з нижчим рівнем емоційної компетентності можуть гірше усвідомлювати власні переживання, гостріше реагувати на труднощі та частіше відчувати невідповідність між тим, ким вони є зараз, і тим, якими хотіли б бути. Це, своєю чергою, може підсилювати внутрішню напруженість та ускладнювати професійне становлення.

Обернений кореляційний зв'язок було виявлено між показниками високого рівня емоційного інтелекту та стратегії копіngu уникнення ($r_s = -0,51$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Такий результат свідчить про те, що респонденти з високим рівнем емоційного інтелекту рідше використовують уникнення як спосіб реагування на труднощі та ускладнощі. Варто визначити, що чим вищий рівень емоційного інтелекту, тим менше схильність до ігнорування та уникнення проблем, відкладання

рішень або емоційного дистанціювання.

Обернений кореляційний зв'язок було виявлено між показниками високого рівня емоційного інтелекту та високого рівня стресу ($r_s = -0,46$, при рівні статистичної значущості $p \leq 0,01$). Такий результат свідчить про те, що високий рівень емоційного інтелекту виконує захисну функцію в переживанні та подоланні стресу. Особи, які краще розуміють наявність та функції своїх емоцій та вміють ними керувати, менше схильні до надмірного емоційного напруження, результати представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Результати кореляційного аналізу між основними психологічними показниками

Показники	високий емоційного інтелекту	високий емоційного інтелекту	високий емоційного інтелекту	середній емоційного інтелекту	низький емоційного інтелекту	високий емоційного інтелекту	високий емоційного інтелекту
високий рівень соціально- психологічної адаптації	0,49*	-	-	-			
проблемно- орієнтованого копінгу	-	0,39*	-	-			
стратегії пошуку соціальної підтримки	-	-	0,29*	-			
середній рівень соціально- психологічної адаптації	-	-	-	0,35*			

виражена розбіжність між «Я-реальним» і «Я-ідеальним»					0,33*		
стратегія копіювання уникнення						- 0,51*	
високий рівень стресу							- 0,46*

На основі результатів емпіричного дослідження було розроблено тренінгову програму «Розвиток емоційного інтелекту як чинника професійної адаптації молодих фахівців». Необхідність її впровадження зумовлена тим, що у більшості респондентів виявлено середній рівень емоційного інтелекту та адаптації, помірний рівень стресу, а також наявність стратегії уникнення у частини досліджуваних. Програма спрямована на розвиток усвідомлення емоцій, навичок саморегуляції, конструктивних копію-стратегій, підвищення стресостійкості та покращення соціально-психологічної адаптації.

Запропонований тренінг складається із 6 занять та включає вправи на розвиток емоційної компетентності, конструктивної комунікації, навичок подолання труднощів і формування позитивного професійного самосприйняття. Очікується, що реалізація програми сприятиме підвищенню рівня емоційного інтелекту, зниженню схильності до уникнення, зменшенню рівня стресу та підвищенню адаптованості молодих фахівців.

Висновок до розділу 2:

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження ролі когнітивних румінацій та самоспівчуття у формуванні реакцій на хронічний

стрес. Для реалізації поставленої мети було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення особливостей емоційного реагування, способів подолання стресових ситуацій, рівня сприйманого стресу та співвідношення між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Також для виявлення взаємозв'язків між основними показниками було застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

За результатами дослідження встановлено, що у більшості респондентів переважає середній рівень психологічних ресурсів, пов'язаних зі стресостійкістю, саморегуляцією та адаптивним реагуванням на хронічний стрес. Це свідчить про те, що досліджувані загалом демонструють достатній, але ще не повністю сформований рівень здатності до конструктивного переживання тривалого напруження. Водночас частина респондентів характеризується більшою внутрішньою напруженістю, вищим рівнем стресу та менш адаптивними способами реагування, що дозволяє розглядати їх як групу підвищеного ризику щодо ускладненого переживання хронічного стресу.

Аналіз особливостей копінг-поведінки показав, що серед респондентів переважають як конструктивні, так і менш ефективні способи подолання труднощів. Зокрема, частина досліджуваних частіше орієнтується на активне вирішення проблем, тоді як інші вдаються до пошуку соціальної підтримки або уникнення. Це свідчить про неоднорідність способів реагування на тривале психоемоційне навантаження. Результати методики «Q-сортування» засвідчили, що у більшості досліджуваних спостерігається помірна розбіжність між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», що вказує на наявність внутрішньої напруженості, пов'язаної з переживанням стресу, а в частини респондентів така розбіжність має більш виражений характер і може супроводжуватися невпевненістю в собі та ускладненням емоційного самоприйняття.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих

зв'язків між психологічними ресурсами особистості та особливостями реагування на хронічний стрес. Зокрема, виявлено прямий зв'язок між більш адаптивними особистісними характеристиками та конструктивними способами подолання труднощів, а також обернений зв'язок між дезадаптивними формами реагування, рівнем стресу та внутрішньою неузгодженістю самосприйняття. Отримані результати свідчать про те, що вищий рівень внутрішніх психологічних ресурсів пов'язаний із більш конструктивними способами подолання труднощів, нижчим рівнем стресу та більш гармонійним ставленням особистості до самої себе.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтвердили важливу роль когнітивних та емоційно-регулятивних чинників у формуванні реакцій на хронічний стрес. Це дало підстави для розроблення практичних рекомендацій і тренінгової програми, спрямованої на зниження рівня внутрішньої напруженості, розвиток самоспівчуття, зменшення дезадаптивних форм реагування та формування більш конструктивних способів подолання хронічного стресу.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження ролі когнітивних румінацій та самоспівчуття у формуванні реакцій на хронічний стрес було сформульовано такі висновки відповідно до поставлених завдань роботи.

Загалом, було проаналізовано основні теоретичні підходи до вивчення феномену хронічного стресу, когнітивних румінацій та самоспівчуття. Ми дійшли висновку, що хронічний стрес є складним психологічним станом, який виникає внаслідок тривалого впливу стресогенних чинників і супроводжується емоційним напруженням, виснаженням адаптаційних ресурсів та ускладненням саморегуляції. Когнітивні румінації розглядаються як схильність особистості до повторюваного зосередження на негативних переживаннях, проблемах і тривожних думках, тоді як самоспівчуття виступає важливим внутрішнім ресурсом, що сприяє більш м'якому, прийнятному та підтримувальному ставленню людини до самої себе в умовах труднощів. Теоретичний аналіз дав підстави для подальшого дослідження і засвідчив, що когнітивні румінації та самоспівчуття є важливими психологічними чинниками, які впливають на характер реагування особистості на хронічний стрес.

Було досліджено прояви когнітивних румінацій та самоспівчуття у контексті реагування особистості на хронічний стрес та застосовано комплекс психодіагностичних методик для вимірювання основних показників дослідження. Отримані результати засвідчили, що для більшості респондентів характерний середній рівень психологічних ресурсів, пов'язаних із саморегуляцією, стресостійкістю та особливостями переживання тривалого напруження. Було встановлено, що в поведінці досліджуваних поєднуються як більш конструктивні, так і менш ефективні способи подолання труднощів, а сам процес переживання хронічного стресу супроводжується певною внутрішньою напруженістю, тривалим

емоційним навантаженням і не завжди достатньо адаптивним ставленням до власних переживань. Це свідчить про те, що реагування на хронічний стрес загалом відбувається на задовільному рівні, однак потребує подальшого розвитку особистісних ресурсів, зокрема здатності до більш усвідомленого ставлення до себе та зниження румінативного зациклення на негативних переживаннях.

Після проведення емпіричного аналізу за допомогою коефіцієнта рангової кореляції Спірмена було встановлено наявність статистично значущих зв'язків між основними показниками дослідження. Зокрема, виявлено, що більш адаптивні особистісні характеристики пов'язані з конструктивнішими способами подолання труднощів, нижчим рівнем переживаного стресу та більш гармонійним самосприйняттям. Водночас дезадаптивні форми емоційно-когнітивного реагування супроводжуються вищим рівнем внутрішньої напруженості, схильністю до уникнення та менш узгодженим співвідношенням між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Отже, результати емпіричного дослідження підтвердили, що когнітивні румінації та самоспівчуття є важливими чинниками формування реакцій особистості на хронічний стрес.

Перспективи подальших досліджень полягають у більш детальному аналізі взаємозв'язку між когнітивними румінаціями, самоспівчуттям та окремими проявами хронічного стресу, а також у перевірці ефективності запропонованої тренінгової програми в практиці психологічного супроводу осіб, які переживають тривале психоемоційне напруження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амплєєва О. М. Аналіз дослідження емоційного інтелекту в структурі професійної діяльності психологів. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2020. Вип. 1. С. 11.
2. Амплєєва О. Теоретична модель емоційного інтелекту як важливого компоненту професійної діяльності психолога. Вісник Львівського університету. Серія : Психологічні науки. 2021. Вип. 3. С. 3.
3. Бабенко О. О. Емоційний інтелект у складі ресурсності представників професій юридичних видів. Право і Безпека. 2023. № 3. С. 121.
4. Белікова Ю. В. Соціальна диференціація студентів з різним рівнем емоційного інтелекту (EQ). Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили]. Сер. : Соціологія. 2022. Т. 201, Вип. 189. С. 90.
5. Боснюк В. Ф. Взаємодія інтелектуального та емоційного компонентів особистості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2022. Вип. 44(2). С. 21.
6. Бреус Ю. В. Роль емоційного інтелекту сучасного керівника закладу середньої освіти у професійній діяльності. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2023. Вип. 1(2). С. 96.
7. Гондарєва Г. В. Концепція розвитку емоційного інтелекту старшокласників у навчально-виховному процесі. Таврійський вісник освіти. 2023. № 2. С. 260.
8. Гулий Ю. І. Емоційний інтелект як чинник успішної професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. 2022. № 1009, Вип. 49. С. 189.

9. Дерев'янка С. П. Емоційний штучний інтелект у професійній підготовці майбутніх психологів. Інформаційні технології і засоби навчання. 2021. Т. 81, № 1. С. 192.
10. Єременко Л. В. Роль емоційного інтелекту у професійній компетентності керівника. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2024. Вип. 1(2). С. 150.
11. Жигайло Н. Роль емоційного інтелекту в процесі професійної освіти. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2026. № 4. С. 87.
12. Зарицька В. В. Вплив емоційного інтелекту на розвиток професійної рефлексії особистості. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2023. Вип. 45(2). С. 80.
13. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2024. Вип. 49. С. 42.
14. Захарчин Г. М. Емоційний інтелект у контексті адаптації молодих фахівців до професійної діяльності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 29. С. 57.
15. Коллі-Шамне А. В. Особливості емоційного інтелекту та копінг-стратегій у структурі професійного розвитку молодих і досвідчених фахівців сучасних соціономічних професій. Проблеми сучасної психології. 2021. № 1. С. 52.
16. Корман М. М. Емоційний інтелект персоналу як основа ефективного розвитку організації. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2024. Вип. 24. С. 88.
17. Корман М. М. Розвиток емоційного інтелекту та емоційної компетентності як передумова запобігання професійного вигорання.

- Вісник Національного університету оборони України. 2022. Вип. 4. С. 175.
18. Кошонько Г. А. Розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. 2023. № 4. С. 341.
19. Курганська Л. О. Емоційний інтелект як структурна одиниця професійної ідентичності фахівців психолого-педагогічної сфери. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки. 2022. Вип. 39. С. 117.
20. Лящ О. П. Емоційний інтелект як предмет психологічних досліджень. Проблеми сучасної психології. 2023. Вип. 22. С. 324.
21. Мельник О. Г. Емоційний інтелект і критичне мислення. Наукові записки [Національного університету "Острозька академія"]. Сер. : Психологія і педагогіка. 2025. Вип. 12. С. 122.
22. Мельничук О. Б. Емоційна складова професійного інтелекту майбутніх фахівців соціальної сфери. ScienceRise. 2025. № 11(1). С. 74.
23. Носенко Е. Л. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. 2023. С. 4.
24. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. Вісник Дніпропетровського університету. Сер. : Педагогіка і психологія. 2022. Т. 20, вип. 18. С. 116.
25. Павельчук С. Т. Теоретичний аналіз емоційного інтелекту як чинника професійної успішності психотерапевта: аспекти підходу. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2024. Вип. 2. С. 192.
26. Параскевова К. Г. Емоційний інтелект в структурі професійно важливих якостей представників допомагаючих професій. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди.

Психологія. 2022. Вип. 43(2). С. 192.

- 27.Петрова Н. М. Сформованість емоційного інтелекту як запорука успішної професійної діяльності майбутнього педагога: теоретичний аспект. Наукові записки [Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка]. Серія : Педагогіка. 2025. № 2. С. 27.
- 28.Приходько В. М. Емоційний інтелект як провідна детермінанта успішної професійної діяльності та саморегуляції особистості вчителя у контексті парадигми неперервної освіти та управління людськими ресурсами. Імідж сучасного педагога. 2021. № 7. С. 35.
- 29.Пророк Н. В. Специфіка емоційного інтелекту і психологічної готовності до соціономічних професій у представників цих професій. Актуальні проблеми психології. 2025. Т. 10, Вип. 27. С. 471.
- 30.Сайко Х. Я. Особливості емоційного інтелекту корекційних педагогів. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології. 2022. Т. 24, ч. 6. С. 398.
- 31.Цветкова Г. Г. Емоційний інтелект: ментальна основа професійного самовдосконалення викладача вищої школи. Наука і освіта. 2024. № 8. С. 49.
- 32.Четверик-Бурчак А. Г. Емоційний інтелект як чинник успішності вирішення головних життєвих завдань. Психолінгвістика. 2023. Вип. 14. С. 163.
- 33.Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень //Психологія особистості. 2021. №. 1. С.228.

ДОДАТКИ

Тренінгова програма

«Розвиток самоспівчуття та зниження когнітивних румінацій як засіб корекції реакцій на хронічний стрес»

Мета програми

Розвиток навичок самоспівчуття, зниження рівня когнітивних румінацій, формування більш адаптивних способів емоційного реагування та послаблення негативного впливу хронічного стресу на особистість.

Завдання програми

1. Розвинути навички усвідомлення, розпізнавання та розуміння власних емоцій.
2. Сформувати вміння керувати емоційними станами у професійно значущих ситуаціях.
3. Сприяти розвитку конструктивних стратегій подолання труднощів замість уникнення.
4. Підвищити рівень емоційної стійкості, самоприйняття та адаптаційного потенціалу молодих фахівців.

Цільова аудиторія

Молоді фахівці на початковому етапі професійної діяльності.

Кількість учасників

10–15 осіб у групі.

Тривалість програми

6 занять по 90 хвилин, 1–2 рази на тиждень.

Форма роботи

Міні-лекції, групові обговорення, вправи на саморефлексію, робота в парах, рольові ситуації, елементи психологічного тренінгу.

Очікувані результати

Учасники:

- краще розпізнають власні емоції та емоції інших;
- опановують навички емоційної саморегуляції;
- частіше використовують проблемно-орієнтований копінг і пошук соціальної підтримки;
- знижують схильність до уникнення;
- демонструють вищий рівень психологічної готовності до професійної адаптації.

Зміст тренінгової програми

Заняття 1. Знайомство та усвідомлення ролі емоцій у професійній адаптації

Мета заняття: сформувати уявлення про емоційний інтелект та його значення у професійній діяльності, створити безпечну атмосферу в групі.

Основні завдання заняття:

- створення довірливої атмосфери;
- ознайомлення учасників із поняттям емоційного інтелекту;
- актуалізація труднощів професійної адаптації.

Вправа 1. «Знайомство через емоцію»

Мета: створення довірливої атмосфери в групі, розвиток первинної емоційної рефлексії.

Інструкція: кожному учаснику пропонується назвати своє ім'я та одну емоцію, яка найчастіше супроводжує його на початку професійної діяльності. Після цього потрібно коротко пояснити, чому саме ця емоція є для нього актуальною. Ведучий підсумовує відповіді та звертає увагу на різноманітність емоційних станів у процесі професійної адаптації.

Вправа 2. «Мої труднощі на старті професійного шляху»

Мета: актуалізація переживань, пов'язаних із професійною адаптацією, усвідомлення типових труднощів.

Інструкція: учасникам пропонується протягом 3–5 хвилин записати на аркуші основні труднощі, з якими вони стикаються або можуть зіткнутися

на початку професійної діяльності. Після цього кожен за бажанням озвучує один або декілька пунктів. Ведучий групує відповіді за змістом, виокремлюючи емоційні, комунікативні та професійні труднощі.

Вправа 3. Міні-лекція «Емоційний інтелект і професійна адаптація»

Мета: формування уявлення про зміст емоційного інтелекту та його роль у професійному становленні.

Інструкція: ведучий у короткій формі пояснює сутність емоційного інтелекту, його основні компоненти та значення для успішної адаптації молодих фахівців. Після міні-лекції учасникам пропонується відповісти на запитання: які з названих навичок вони вважають найбільш важливими для себе.

Очікуваний результат заняття: учасники усвідомлюють важливість емоційного інтелекту в адаптації до професійного середовища.

Заняття 2. Усвідомлення та розпізнавання власних емоцій

Мета заняття: розвинути навички ідентифікації власних емоційних станів.

Основні завдання заняття:

- формування емоційного словника;
- розвиток навичок самоспостереження;
- усвідомлення зв'язку між емоціями, думками та поведінкою.

Вправа 1. «Карта моїх емоцій»

Мета: розвиток здатності усвідомлювати та називати власні емоційні стани.

Інструкція: учасникам пропонується згадати типовий робочий або навчально-професійний день і записати, які емоції вони переживають у різних ситуаціях: на початку дня, під час виконання складного завдання, у спілкуванні з колегами, після критики чи похвали. Після виконання вправи проводиться обговорення того, які емоції трапляються найчастіше та як

вони впливають на поведінку.

Вправа 2. «Емоції в робочих ситуаціях»

Мета: формування навички розпізнавання емоцій у професійно значущих ситуаціях.

Інструкція: ведучий пропонує декілька типових ситуацій, наприклад: зауваження від керівника, нове складне завдання, непорозуміння з колегою, публічна похвала. Учасники визначають, які емоції можуть виникати в цих ситуаціях, як вони проявляються та до яких реакцій можуть призводити. Після цього група обговорює, які емоції є найскладнішими для усвідомлення та контролю.

Вправа 3. «Що я відчуваю зараз?»

Мета: розвиток навичок самоспостереження та емоційної рефлексії.

Інструкція: ведучий просить учасників зосередитися на собі та протягом 1–2 хвилин прислухатися до власного стану. Після цього кожен формулює коротку відповідь на запитання: «Що я зараз відчуваю?», «Що могло викликати цей стан?», «Як це впливає на мою поведінку?». Обговорення проводиться в загальному колі або в парах.

Очікуваний результат заняття: учасники точніше розпізнають власні емоції та вчаться аналізувати їхній вплив на професійну поведінку.

Заняття 3. Саморегуляція та подолання стресу

Мета заняття: сформувати навички керування емоціями та зниження емоційної напруги.

Основні завдання заняття:

- навчити учасників технік емоційної саморегуляції;
- знизити рівень внутрішнього напруження;
- підвищити стресостійкість.

Вправа 1. «Стоп-емоція»

Мета: формування навички зупинки імпульсивної емоційної реакції.

Інструкція: учасникам пропонується згадати ситуацію, у якій сильна

емоція завадила їм діяти ефективно. Після цього ведучий навчає алгоритму: зупинитися, назвати емоцію, визначити її причину, обрати більш конструктивну реакцію. Далі учасники відпрацьовують цей алгоритм на власних або запропонованих прикладах.

Вправа 2. Дихальна техніка «Квадрат»

Мета: зниження емоційного напруження, оволодіння базовим способом самозаспокоєння.

Інструкція: ведучий пояснює техніку: вдих на 4 рахунки, затримка дихання на 4 рахунки, видих на 4 рахунки, пауза на 4 рахунки. Учасники виконують вправу 3–5 разів у повільному темпі. Після завершення коротко описують свої відчуття та можливості використання цієї техніки в реальних стресових ситуаціях.

Вправа 3. «Мої три способи заспокоєння»

Мета: усвідомлення власних ресурсів емоційної саморегуляції.

Інструкція: кожен учасник записує три способи, які допомагають йому відновити внутрішню рівновагу в напружених ситуаціях. Далі учасники по черзі озвучують свої варіанти, а ведучий за потреби доповнює перелік більш конструктивними методами саморегуляції. У підсумку формується спільний «банк ресурсів».

Вправа 4. «Робоча ситуація без паніки»

Мета: закріплення навичок саморегуляції в умовах моделювання професійного стресу.

Інструкція: ведучий пропонує учасникам уявити напружену робочу ситуацію, наприклад дедлайн, конфлікт або перевантаження завданнями. Учасники в парах або малих групах обговорюють, як би вони діяли раніше та як можуть діяти тепер з урахуванням нових навичок. Після цього представляють свої варіанти групі.

Очікуваний результат заняття: учасники опановують прості техніки саморегуляції та краще контролюють емоційні реакції в стресових

ситуаціях.

Заняття 4. Конструктивні копінг-стратегії в професійній діяльності

Мета заняття: замінити неефективні форми реагування більш конструктивними способами подолання труднощів.

Основні завдання заняття:

- усвідомлення власних типових копінг-стратегій;
- зменшення схильності до уникнення;
- розвиток проблемно-орієнтованого копіngu.

Вправа 1. «Як я реагую на труднощі?»

Мета: усвідомлення індивідуальних способів реагування на професійні труднощі.

Інструкція: учасникам пропонується пригадати ситуацію професійної або навчально-професійної напруги та описати свою типову реакцію: дія, звернення по підтримку, відкладання, уникнення, емоційне реагування. Далі проводиться обговорення того, які реакції є найбільш ефективними, а які лише тимчасово зменшують напруження.

Вправа 2. «Уникнення чи рішення?»

Мета: формування здатності розрізняти конструктивні та деструктивні копінг-стратегії.

Інструкція: ведучий зачитує або роздає картки з описами різних поведінкових реакцій у складних ситуаціях. Учасники мають визначити, що з них належить до уникнення, а що — до проблемно-орієнтованого копіngu чи пошуку підтримки. Після виконання вправи проводиться групове обговорення причин вибору.

Вправа 3. «Алгоритм вирішення професійної проблеми»

Мета: розвиток проблемно-орієнтованого копіngu.

Інструкція: ведучий знайомить учасників із послідовністю кроків: визначення проблеми, пошук причин, формування можливих рішень, вибір

оптимального варіанту, оцінка наслідків. Далі кожен учасник обирає одну реальну або умовну проблему та намагається пройти всі етапи алгоритму письмово або в обговоренні з партнером.

Вправа 4. «Аналіз професійних кейсів»

Мета: практичне відпрацювання навичок конструктивного подолання труднощів.

Інструкція: група ділиться на малі команди. Кожна команда отримує короткий кейс, наприклад конфлікт із колегою, перевантаження завданнями, тривога через оцінювання роботи. Завдання полягає в тому, щоб визначити можливі емоції, типову неефективну реакцію та запропонувати конструктивний спосіб подолання ситуації.

Очікуваний результат заняття: учасники краще розуміють власні способи реагування та вчаться частіше використовувати конструктивні копінг-стратегії.

Заняття 5. Соціальна підтримка та ефективна взаємодія

Мета заняття: розвинути навички звернення по допомогу, комунікації та взаємодії в колективі.

Основні завдання заняття:

- розвиток соціальної чутливості;
- формування навичок конструктивного спілкування;
- підвищення готовності приймати й запитувати підтримку.

Вправа 1. «Прохання про допомогу»

Мета: розвиток готовності звертатися по підтримку та формулювати запит конструктивно.

Інструкція: учасникам пропонується згадати ситуацію, коли їм була потрібна допомога, але вони не наважувалися її попросити. Після цього кожен формулює коротке прохання про підтримку в коректній та зрозумілій формі. Учасники в парах програють ці ситуації, після чого обговорюють

власні відчуття.

Вправа 2. «Активне слухання»

Мета: формування навичок уважного сприйняття співрозмовника та підтримувальної комунікації.

Інструкція: учасники працюють у парах. Один розповідає про певну професійну складність або хвилювання, інший слухає, не перебиваючи, ставить уточнювальні запитання, перефразовує сказане та відображає емоційний стан співрозмовника. Потім ролі змінюються. Після виконання вправи обговорюється, що допомагало відчувати підтримку.

Вправа 3. «Я-повідомлення»

Мета: розвиток навички конструктивного вираження емоцій і потреб у спілкуванні.

Інструкція: ведучий пояснює різницю між звинуваченням і «Я-повідомленням». Далі учасникам пропонується переформулювати декілька фраз у форматі: «Я відчуваю... коли... тому що... і хотів(ла) б...». Після цього вправу можна відпрацювати на реальних прикладах спілкування з колегами чи керівником.

Вправа 4. «Складна розмова з колегою/керівником»

Мета: відпрацювання навичок емоційно врівноваженої та конструктивної взаємодії.

Інструкція: учасники в парах або трійках розігрують ситуацію складної розмови: прохання про допомогу, реакція на критику, обговорення непорозуміння. Завдання полягає в тому, щоб використати активне слухання, «Я-повідомлення» та контроль емоційних реакцій. Після завершення проводиться рефлексія.

Очікуваний результат заняття: учасники розвивають навички соціальної взаємодії, що сприяє полегшенню процесу адаптації в професійному середовищі.

Заняття 6. Самоприйняття, професійна впевненість та підсумки

Мета заняття: зміцнити самоприйняття, зменшити внутрішню напругу та закріпити набуті навички.

Основні завдання заняття:

- зниження розбіжності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним»;
- формування позитивнішого образу себе як молодого фахівця;
- підбиття підсумків тренінгу.

Вправа 1. «Мої сильні сторони як фахівця»

Мета: підвищення професійної самооцінки та усвідомлення власних ресурсів.

Інструкція: кожному учаснику пропонується записати 5 своїх сильних сторін, які можуть бути корисними у професійній діяльності. Після цього учасники за бажанням озвучують їх у групі. Ведучий підкреслює значення самопідтримки в процесі адаптації.

Вправа 2. «Я-реальне і Я-ідеальне»

Мета: зниження внутрішньої напруженості, пов'язаної з розбіжністю між уявленням про себе та бажаним образом.

Інструкція: учасникам пропонується на аркуші поділити простір на дві частини: «Я зараз як фахівець» і «Яким(ою) я хочу бути». Потрібно коротко описати обидва образи, а потім визначити, які конкретні кроки допоможуть наблизити «Я-реальне» до «Я-ідеального». Ведучий обговорює з групою, як зменшити тиск завищених очікувань.

Вправа 3. «Мій план професійного розвитку»

Мета: формування відчуття контролю над власним професійним становленням.

Інструкція: кожен учасник складає короткий індивідуальний план професійного розвитку на найближчий місяць або декілька місяців. У плані слід зазначити 2–3 конкретні цілі, можливі труднощі та ресурси для їх досягнення. Після цього охочі презентують свій план у групі.

Вправа 4. Рефлексивне коло «Що я беру з собою»

Мета: підбиття підсумків тренінгу, закріплення отриманого досвіду.

Інструкція: учасники по черзі відповідають на запитання: «Що було для мене найціннішим?», «Яку навичку я хотів(ла) б використовувати надалі?», «Що змінилося у моєму ставленні до себе чи до професійних труднощів?». Ведучий підсумовує відповіді та дякує учасникам за роботу.

Очікуваний результат заняття: учасники краще приймають себе, реалістичніше оцінюють власні можливості та відчують більшу психологічну готовність до професійної адаптації.

Отже, розроблена тренінгова програма має практичне значення, оскільки спрямована на корекцію тих психологічних показників, які за результатами дослідження виявилися найбільш уразливими. Її використання може бути доцільним у практиці психологічного супроводу молодих фахівців, у системі HR-підтримки персоналу та в програмах адаптації працівників на початковому етапі професійної діяльності.