

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

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЗМІСТОВІ ПАРАМЕТРИ СТРАТЕГІЙ
ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ**
**Psychological content parameters of strategies to overcome
emotional burnout youth**

Кваліфікаційна робота (проект)
на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка 2 курсу 231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми
«Психологія»
Людмила ГУРОВА

Керівник: кандидатка психологічних наук,
доцентка Руслана БІЛОУС

Івано-Франківськ - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДДЮ	7
1.1. Феномен емоційного вигорання: поняття, структура та чинники виникнення	7
1.2. Конструктивні та деструктивні стратегії подолання особистістю емоційного вигорання	16
1.3. Психологічні змістові параметри вибору молоддю певних стратегій подолання емоційного вигорання	21
Висновки до розділу 1	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ	33
2.1. Організація, процедура та методи дослідження шляхів подолання емоційного вигорання у молоді	33
2.2. Результати емпіричного дослідження виявів емоційного вигорання у молоді	35
2.3. Тренінг формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді	47
Висновки до розділу 2	53
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	67

ВСТУП

Актуальність дослідження. У наш час проблема емоційного вигорання має не тільки наукове значення, але й великий суспільний інтерес. Вигорання виникає, коли ми втомлені, перевантажені та не маємо достатніх можливостей для відновлення. Останні роки подібна ситуація стала буденністю для багатьох українців. Два роки пандемії спричинили обмеження можливостей для занять улюбленими справами, вільного спілкування з друзями та сім'єю та призвели як до зменшення фізичної активності, так і до зростання рівня стресу серед населення. На цьому фоні, посилюючи негативні емоції та вичерпуючи фізичні ресурси, розгорнулися травмівні впливи повномасштабного військового вторгнення. Все це спричинило зростання випадків емоційного виснаження, що нині торкається не лише фахівців сфери «людина – людина», а й широких верств населення, зокрема й молоді.

Молоді люди, котрі перебувають на шляху свого становлення, часто не мають достатньо сформованих механізмів психологічної саморегуляції та досвіду ефективного подолання труднощів. В умовах війни вони стають групою ризику, адже стикаються з екстремальними змінами, ізоляцією, інформаційним перевантаженням неприємними новинами, страхом втрати можливостей (ефект FOMO) тощо. До цього додаються вікові стресогенні виклики, які пов'язані з навчанням сучасної молоді, їхнім кар'єрним розвитком, фінансовим тиском, пошуком себе й очікуваннями з боку суспільства. Все це впливає на виснаження психічних ресурсів і підвищує ризик емоційного вигорання.

Варто звернути увагу і на зміну юнаками й дівчатами місця проживання, кола спілкування, втрату стійких зв'язків з рідними, як у зв'язку зі вступом до вишу, так і з необхідністю перебування у більш безпечних умовах за кордоном. Як результат, багато молодих людей

стикаються з нестачею психологічної підтримки, а також стигматизацію через свою безпомічність.

У таких обставинах молодь шукає і застосовує різні стратегії подолання (копінгу), що мають як конструктивний, так і деструктивний характер. Саме психологічні змістові параметри / характеристики вибору певних стратегій (емоційні, когнітивні, особистісні, мотиваційні) значною мірою визначають результат: чи вдасться молодій людині адаптуватися до складних умов, зберегти психічне здоров'я та відновити життєвий ресурс, чи, навпаки, це призведе до поглиблення кризи.

Основи вивчення феномену емоційного вигорання особистості закладено у працях таких вчених, як: В.В. Бойко, Н.Є. Водоп'янова, Дж. Грінберг, С.Е. Джексон, К.Маслач, Х.Дж. Фрейденберг та ін. У працях вітчизняних вчених (Л.І. Березовська, Г.В. Гнускіна, Л.М.Карамушка, М.С. Корольчук та ін.) розкриваються загальні чинники емоційного вигорання особистості. А дисертації українських дослідників останніх років стосуються проблем подолання емоційного вигорання як представниками певних професій у різних умовах (В.І.Босько, В.М. Демидюк, В.М. Тесленко, В.О. Толмачевська та ін.), так і здобувачами освіти (М.С. Міщенко, Л.В. П'янківська та ін.).

В працях Р. Лазаруса, С. Фолкман, К. Карвера та інших запропоновано низку підходів до класифікації копінг-стратегій, проте проблема аналізу саме змісту та психологічних підстав вибору стратегій подолання емоційного вигорання молоддю в умовах соціальної нестабільності залишається малодослідженою.

Таким чином, вивчення психологічних змістових параметрів стратегій подолання емоційного вигорання молоді є своєчасним і важливим як з наукової, так і з практичної точки зору, оскільки дає змогу глибше зрозуміти, як саме молодь справляється з емоційним навантаженням, і на яких внутрішніх механізмах ґрунтується цей вибір.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Робота виконана в межах науково-дослідних тем кафедри психології «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати сутність феномену емоційного вигорання та емпірично дослідити психологічні змістові параметри стратегій його подолання молоддю.

Завдання дослідження:

1. Вивчити наукові джерела щодо сутності емоційного вигорання особистості, його структури та чинників.
2. Висвітлити конструктивні та деструктивні стратегії опанування молоддю стресових станів.
3. З'ясувати психологічні змістові параметри вибору молоддю певних стратегій подолання емоційного вигорання.
4. Емпірично дослідити психологічні змістові параметри подолання емоційного вигорання молоддю та на цій основі розробити тренінг формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання молоді.

Предмет дослідження: психологічні змістові параметри подолання емоційного вигорання молоді.

Методи дослідження: *теоретичні методи:* узагальнення та аналіз наукової літератури, що стосуються визначення феномену емоційного вигорання молоді, особливостей його вияву та стратегій подолання; *емпіричні методи,* зокрема сукупність тестових методик, адаптованих та перекладених українською («Методика діагностики професійного вигорання», К. Маслач, «Методика самооцінки емоційних станів», А. Уессман, Д. Рікс, «Методика визначення індивідуальних копінг-стратегій», Е. Хайм, методика «Оцінювання емоційно-діяльнісної адаптивності» М. Фетіскін та ін.); *математично-статистичні методи:*

розрахунки середнього, стандартні відхилення, мінімум і максимум, кореляційний аналіз за Пірсоном та U-тест Манна–Вітні для з'ясування взаємозв'язків між вимірюваними параметрами.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні наукових знань про емоційне вигорання особистості та психологічні змістові параметри подолання емоційного вигорання молоді в умовах невизначеності. Проведений аналіз чинників та виявів емоційного вигорання молоді, котра навчається і працює.

Практичне значення одержаних результатів. У роботі запропоновано цілісне емпіричне дослідження виявів емоційного вигорання молоді, показано відмінності між студентами й працюючими щодо «профілю вигорання» (ЕВ, ДП, РОД), поточного емоційного фону молодих людей, їхніх стратегій подолання (когнітивні, емоційні, поведінкові) та адаптивності. Розроблений тренінгу формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді може стати підґрунтям для розробки подальших заходів щодо розвитку внутрішніх ресурсів молоді в умовах зовнішньої невизначеності.

Апробація та публікація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри психології (протокол від 05.12.2025 р. № 8), а також опубліковані у вигляді тез доповіді: **Гурова Л. Емоційне вигорання як специфічна проблема сучасної молоді. Психологічна наука і практика: сучасні виклики та допомога особистості у кризових умовах: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції** (Київ, 10 квітня 2025 р.) / упоряд. : І. С. Булах, Л. М. Вольнова, Н. В. Гузій. Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова Драгоманова, 2025. Частина 2. С.53-56.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 64 джерела та 6 додатків. Робота викладена на 92 сторінках друкованого тексту, основний обсяг становить 57 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДДЮ

1.1. Феномен емоційного вигорання: поняття, структура та чинники виникнення

В сучасних умовах українська молодь дедалі частіше переживає стан дистресу, викликаний як впливом воєнного сьогодення, так і, звісно, тиском соціальних очікувань. Ця вікова група особливо вразлива до таких дезадаптивних впливів через ще нестабільну самооцінку, активне формування образу «Я» та загострену невизначеність майбутнього. Усе це може не лише знижувати в юнаків і дівчат відчуття загального психологічного благополуччя, але й спричиняти втрату мотивації та емоційне виснаження.

Емоційне вигорання (ЕВ) спочатку вивчали щодо традиційних професій «людина-людина», потім почали відстежувати і в дотичних видах діяльності, як-от, менеджмент чи робота поліцейських. Нині вияви цього явища фіксують в різних вікових групах та видах діяльності. Тобто емоційне вигорання перестало бути переважно професійною проблемою дорослих. Воно все частіше проявляється у підлітковому та юнацькому віці, а чинником ризику, крім роботи, стає і навчання, а також особливі, специфічні умови (Covid-19, війна тощо). Тому вивчення феномену емоційного вигорання та особливостей його виникнення у молодіжному середовищі є надзвичайно актуальним.

Вивченням феномену емоційного вигорання особистості пов'язано з іменем Х.Дж. Фрейденберга (1974). Він ввів цей термін для опису психологічного стану медичних і соціальних працівників (деморалізації, розчарування та крайньої втоми), що виник внаслідок тривалого стресу [52]. Дж. Грінбергу (1980) належить ідея емоційного вигорання саме як

процесу, який розгортається у часі (цит. за [6]). С.Е. Джексон (1981), М.П. Лейтер та К. Маслач (1981, 2016, 2021) почали говорити про «синдром вигорання», тобто сукупність різних виявів (міжособистісні та емоційні) у відповідь на хронічні стресори на роботі [54; 55; 56]; а В.В. Бойко (1996) та Н.Є. Водоп'янова (2001) досліджували емоційне вигорання у професійному спілкуванні, розробили засоби його діагностики, профілактики та корекції (цит. за [32]).

В українському контексті цьому питанню присвячено монографії, що стосуються професійного стресу, як-от: працівників служб надзвичайних ситуацій (О.О. Назаров та співавтори [35]), працівників освіти (М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська [20]), а також емоційного вигорання певних соціальних груп, зокрема членів сім'ї (Т.М. Титаренко, О.Я. Кляпець [40]) та ін. За останні кілька років захищено низку дисертацій, що розкривають більш вузькі аспекти емоційного вигорання, зокрема: профілактику синдрому професійного вигорання у педагогів закладів різних форм власності (В.М. Тесленко [38]), у військовослужбовців (В.М. Демидюк [11]), екстремальних психологів (В.І. Босько [5]) та представників інших професій з високим емоційним навантаженням (В.О. Толмачевська [41]). Близькими до тематики нашого дослідження можна вважати роботи М.С. Міщенко [26] та Л.В. П'янківської [30], котрі вивчали питання попередження синдрому «емоційного вигорання» у майбутніх фахівців.

Оскільки цей феномен досі вивчається та розкриваються нові його чинники та сфери вияву, то єдиної точки зору на його пояснення, звісно, не існує. Але наявні у науці тлумачення, як правило, поділяють на два *підходи* залежно від того, як і хто розглядає *синдром ЕВ*:

1) *симптоматико-результативний* (Д. Грін, С. Джексон, К. Маслач). Тут акцент робиться на тому, що, по-перше, ЕВ особи – це результат «хронічних стресових чинників на робочому місці» [48]. По-друге, цей наслідок (стан, синдром, психологічна реакція) має низку

специфічних симптомів («розумового, емоційного і психічного виснаження, негативної самооцінки та ставлення до роботи, втрата розуміння та співчуття до клієнтів чи пацієнтів» [56, с.215]);

2) *процесуальний* (В. Бойко, М. Буріш, С. Черніс), згідно з яким ЕВ у людини розгортається у часі та має стадіальний характер [19].

Щодо поглядів українських дослідників, то, наприклад, С.М. Бондаревич, А.В. Кернас, Л.І. Котляр та В.Є. Малиш вивчали основи професійного емоційного вигорання у студентів. Вони вказують, що доречно говорити про більш ширше розуміння цього синдрому: 1) ЕВ як результат дії професійного стресу; 2) ЕВ як професійна криза; 3) ЕВ як механізм психологічного захисту; 4) ЕВ як вид професійної деформації особистості; та 5) ЕВ як клінічне порушення. При цьому кожне з пояснень, на думку вчених, є лише «окремим пазлом мозаїки, яку необхідно скласти в об'єднану й цілісну картину» [17, с.22].

Крім того, вітчизняні вчені часто «ігнорують» коментар ВООЗ про те, що синдром вигорання повинен застосовуватися лише професійної сфери життя. Так, М. Олійник підкреслює, що в цьому стані ключове – це тривале стресове залучення особи до «сфокусованої діяльності» (як-от, навчання, професійна та волонтерська діяльність, активна громадська діяльність, догляд за домом і дітьми), що і спричиняє у неї стан, пов'язаний з психічним, фізичним та емоційним виснаженням [28, с.4].

Інший важливий аспект у розумінні *емоційного вигорання* – це пояснення його *структури*, що здійснено як мінімум у п'яти різних моделях. Їх узагальнений опис подано у статтях Д.О. Асонова [1], А.М. Івасюк [14], Д.І. Білик і В.С. Шкраб'юк [44] та ін.

1) згідно з однофакторною моделлю ЕВ має лише один компонент – виснаження особи (фізичне, емоційне, когнітивне), що спричинене її хронічним перебуванням у стресових ситуаціях, навіть поза професійною сферою. А. Пайнс і Е. Аронсон [58] називають його «синдром хронічної

втоми», що виникає внаслідок тривалого «горіння» людини. Інші симптоми вважаються наслідком цього виснаження.

2) у двофакторній моделі (Д. Ван Дірендонк, В.Б. Шауфелі та ін.) ЕВ – це структура, що охоплює два основні компоненти: а) емоційне виснаження людини (суб'єктивні скарги на перевтому, стрес і роздратування) та б) деперсоналізацію (когніції, установки щодо формування відстороненого чи негативного ставлення до себе або до інших) [61]. Цей підхід також підкреслює роль конфлікту між очікуваннями та реальними вимогами професійного середовища.

3) вигорання як трикомпонентний синдром описали Б. Перлман та Е.А. Хартман. Вони, по-перше, розділили деперсоналізацію на два типи: ставлення до професійної діяльності загалом та до суб'єктів цієї діяльності (людей, з якими взаємодіє працівник), а також додали ще зниження відчуття особистісних досягнень. Цю наукову ідею розширення класичної трикомпонентної структури ЕВ підтримали К. Маслач та С.Е. Джексон [55]. У такий спосіб модель стала містити емоційне виснаження, дві форми деперсоналізації та редукцію досягнень. Це дало змогу більш детально аналізувати специфіку вигорання особи в різних видах професійної взаємодії.

4) вигорання як багатовимірне явище, що охоплює енергетичні, мотиваційні, емоційні та когнітивні порушення особи, описується у новітніх дослідженнях, зокрема у В.Б. Шауфелі з колегами (2020) [60]. Окремі автори, зокрема японські науковці, додають до трифакторної структури четвертий компонент – залученість, під яким мають на увазі не лише психоемоційні, а й психосоматичні симптоми, ризиковану та адиктивну поведінку особи тощо [14, с.89].

5) динамічні / етапні моделі трактують вигорання як процес. Наприклад, М. Буріш описує його як послідовність шести стадій – від початкового ентузіазму особи до розчарування та фізичного її виснаження, з поступовим накопиченням деструктивних емоцій і

соматичних симптомів. В українській психологічній науці також поширеною є процесуальна модель В.В. Бойка, що описує три основні фази синдрому вигорання в особи: напруження, опір (резистенція) та виснаження, кожна з яких має специфічні психоемоційні прояви [44] та в цілому відповідає концепції К. Маслач.

На підставі означених вище підходів до емоційного вигорання та його моделей вчені окреслюють *симптоми емоційного вигорання* – це дезадаптивні реакції людини на хронічні невирішені стресори [48]. У зарубіжних джерелах ці симптоми частіше за все описуються через трьохкомпонентний синдром ЕВ К. Маслач і С.Е. Джексон, ознаки якого нарастають поступово, поглиблюючись:

- емоційне виснаження: людина переживає глибоке почуття «емоційної втоми» або «випотрошення» [2, с.131], нездатність відновити сили після напруженої діяльності, а часто й небажання це робити. В.Б. Шауфелі, С.Десарт та Г. Де Вітте доповнили цей симптом емоційними (труднощі з регуляцією смутку, гніву) та когнітивними порушеннями (зниження концентрації, пам'яті, виконавчих функцій) як важливими складовими виснаження. Щодо психосоматичних проявів, тривоги тощо, то вчені їх пояснюють як другорядні ефекти у самопочутті фахівця [60, с.1];

- деперсоналізація/цинізм: людина стає емоційно холодною, негативно налаштованою або ж відстороненою у спілкуванні з іншими (колегами, клієнтами). Вона надмірно концентрується саме на негативних сторонах оточуючих, що, звісно, посилює її роздратування ними та нетерпимість, зростає відсторонення у ділових контактах [19];

- редукція особистих досягнень: людина втрачає віру у власну професійну значущість, здібності; це знижує мотивацію до роботи, впровадження будь-яких змін [2]. Деякі вчені [19] сюди відносять також невдоволення особою результатами своєї діяльності (праці, навчання),

переживання розчарування у собі як фахівцеві, зниження самооцінки та посилення почуття провини за свою «неспроможність».

Водночас більш нові дослідження М.П. Лейтера та К. Масlach доводять, що означені вище симптомокомплекси не стійкі, а об'єднані як мінімум у п'ять проміжних станів, де вони комбінуються: «чисте» вигорання (високий рівень за всіма трьома вимірами), залученість (низький рівень за всіма трьома), перенапруження (високий рівень лише виснаження), байдужість (високий рівень лише цинізму) та неефективність (високий рівень лише неефективності) [54]. При цьому вчені з'ясували, що виснаження людини часто не є основою вигорання, більшої важливості у цьому процесі набуває саме цинізм.

Інший підхід до симптомів ЕВ ґрунтується на наслідках соціальної дезадаптації особи та ризику психосоматичних захворювань. Наприклад, узагальнене бачення симптоматики ЕВ подають В.Б. Шауфелі та Д. Енцманн [61]. Вони описують понад сто проявів вигорання. Серед них: афективні (апатія, плаксивість, емоційна нестабільність), когнітивні (ригідність мислення, безнадія, цинізм), фізичні (головний біль, безсоння, запаморочення) та мотиваційні (втрата ентузіазму, інтересу до роботи, бажання звільнитися). Афективні та мотиваційні симптоми тут частково схожі на перший та третій симптомокомплекси за К. Масlach.

На синдром вигорання саме як наслідок, а не на процес звертає увагу і американський психолог К. Чернісс [49], який описує п'ять груп клінічних симптомів вигорання у працівника: фізіологічні (втома, головний біль, порушення сну та загальне виснаження); емоційні (емоційна нестабільність, знижена емоційність особи, її дратівливість, песимізм і втрата інтересу до міжособистісних стосунків); поведінкові (розлади харчової поведінки або надмірна «розслабленість» під час роботи); інтелектуальні (втрата інтересу до нових ідей та професійного розвитку); та соціальні симптоми (зниження активності особи у спілкуванні, втрата інтересу до дозвілля та конфлікти з оточенням).

Важливе місце у дослідженнях, присвячених проблемі *емоційного вигорання*, належить *чинникам*, тобто численним соціально-психологічним, професійним, організаційним, особистісним, статевіковим, статусно-рольовим, комунікативним та іншим впливам. Традиційно їх поділяють на внутрішні (ендогенні, специфічні для людини) та зовнішні (екзогенні, пов'язані з роботою) [48]. А в кожній з груп виокремлюють ще більш конкретні чинники, які, за Є.П. Ільїним, відіграють істотну роль у вигоранні [19]:

1. Рівень індивідуальних чинників охоплює особистісні особливості (темперамент, рівень емоційної стабільності, схильність до перфекціонізму, самооцінку, емпатійність, задоволеність професією). І.Г. Головська та Я.А. Блехман вказують на знижені адаптивні можливості, деструктивні комунікативні стратегії та труднощі в самооцінюванні як передумови вигорання молоді [9]. Л.О. Бегун-Трачук звертає увагу на вплив високих очікувань людини від професії та розчарування у реальності [2]. М. Олійник додає, що хронічний стрес є наслідком дисбалансу у діяльності, тобто коли в людини є нестача навичок саморегуляції, вона неефективно організовує свій простір, не вміє планувати та розставляти пріоритети, як результат, їй здається, що вона стала заручником обставин [28, с.8].

2. Рівень міжособистісних (соціально-психологічних) чинників пов'язаний із якістю соціальних взаємодій – у колективі, з керівництвом, клієнтами. Саме тут особливо проявляється деперсоналізація особи як у формі агресивної, конфліктної поведінки щодо оточення, так і у формі соціальної ізоляції. Ф.П. Сантарпія та співавтори пишуть, що низька соціальна ефективність знижує здатність особистості будувати конструктивні стосунки та підвищує ризик її вигорання [59]. Д.І. Білик та В.С. Шкраб'юк також аналізують вплив рольових чинників (конфлікти ролей працівника, сім'янина, студента тощо, невизначеність обов'язків або перевантаження ними) на вигорання особистості [44].

3. Рівень організаційних чинників стосується впливу на особу умов праці, стилю керівництва, культури організації, система підтримки та винагород. М.П. Лейтером і К.Маслач ще у 1999 р. було виокремлено шість ключових сфер професійного життя, що спричиняють вигорання («Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout»). Сучасні вчені, зокрема Х.Г. Томпсон з колегами [57], повністю підтримують їхню значущість та описують так : «Робоче навантаження» (тривалість, інтенсивність, невідповідність здібностям чи «важкий» контингент), «Контроль» (суперечливість вимог, порушення кордонів, не розуміння сфер впливу), «Винагорода» (недостатність оплати, відсутність заохочень чи необхідних компенсацій, як-от, за стан здоров'я), «Спільнота» (конфлікти між колегами, начальством, відсутність взаємної підтримки чи навіть токсичність у корпоративній культурі), «Справедливість» (подвійні стандарти, незрозумілість вимог, плітки) та «Цінності» (ціннісна невідповідність між працівником і організацією). Особливо вираженим є ефект, коли працівник стикається з тиском на особисті кордони, відсутністю відпочинку або адекватного зворотного зв'язку. У деяких випадках чинником вигорання є насильство щодо працівника – фізичне (штовхання тощо) чи психологічне (погрози, дискримінація) та нормалізація цього [27; 57].

С.С. Дідик [12] зауважує, що певну роль в ЕВ відіграють культурні особливості організації: у країнах, де важливими є особисті досягнення та самореалізація, емоційне вигорання часто виникає через розчарування у власних цінностях, надмірне прагнення до успіху та постійне бажання бути продуктивним; тоді ж як у колективістських, зокрема пострадянських, культурах може переважати прийняття особою надмірного навантаження як норми, що ускладнює своєчасне виявлення у неї симптомів вигорання.

Окремої уваги, на думку М. Олійник, потребує явище «вигорання за зараженням», коли емоційний стан окремого працівника впливає на

всю команду. Це може проявлятися як у вигляді додаткового навантаження через неефективність одного члена команди, так і через поширення негативної емоційної атмосфери, що посилює стрес інших співробітників [28, с.11].

Загалом аналіз чинників вигорання показує, що у вітчизняних дослідженнях переважає індивідуально-психологічний підхід, тоді як дослідження організаційних чинників часто менш розвинене. З іншого боку, американська наукова традиція робить акцент на взаємодії працівника з організацією (job-person fit). Оптимальний варіант, коли вигорання вважається не лише «виною» особистості, а передусім ознакою нефункціональної системи (професійної, навчальної, сімейної).

Отже, емоційне вигорання є складним і багатограним феноменом, що зазнає активного дослідження як у вітчизняній, так і в зарубіжній науці. Емоційне вигорання – це індивідуальний психосоціальний стан, що характеризується психічним та емоційним виснаженням, цинізмом або дегуманізацією, відсутністю мотивації та відчуттям низьких особистих досягнень. Воно традиційно розглядається в контексті організаційних та соціальних чинників, а також прямо пов'язане з особистісними компонентами, зокрема, зі здатністю людини регулювати свої емоції. Його причиною є або надмірний та хронічний стрес на роботі / під час навчання, або надмірний тиск, конфлікти в навчальному / виробничому середовищі та відсутність винагород чи емоційного визнання. Незважаючи на спільні елементи в описі симптоматики та етапів вигорання, підходи до його розуміння й подолання суттєво різняться. Ці відмінності слід враховувати при аналізі проблеми в українських реаліях та при розробці профілактичних заходів.

1.2. Конструктивні та деструктивні стратегії подолання особистістю емоційного вигорання

Новітні технології, міждисциплінарний підхід у дослідженнях та запит суспільства на психічне благополуччя особистості сприяли активному вивченню стратегій подолання стресу. Однак, якщо раніше основна увага зосереджувалась здебільшого на негативних наслідках дистресу для фізичного та психічного здоров'я людини, зокрема й на ознаках емоційного вигорання, то нині дедалі більше досліджень спрямовано на виявлення ефективних (конструктивних) і неефективних (деструктивних) способів подолання особистістю цих станів.

Поняття «подолання» або «*копінг*» (від англ. to cope — справлятися, долати) увійшло в американську психологію у 60-х р. XX ст. для опису поведінки людини (її когнітивних та поведінкових зусиль) у стресових ситуаціях [13]. Паралельно із цим у радянській науці вивчали «життєві стратегії» (К.О. Альбуханова-Славська, 1980), «техніки існування» (Л.І. Анциферова, 1993), «типи переживань» (В.Ю. Василюк, 1984) тощо як специфічні способи адаптації особи до змін. Як результат, у найбільш загальному поясненні цей термін став позначати «всі види взаємодії суб'єкта із завданнями зовнішнього чи внутрішнього характеру – спроби оволодіти чи пом'якшити, звикнути чи ухилитися від вимог проблемної ситуації» [21, с.76].

Зарубіжні дослідники цього питання (П. Крамер, Р. Лазарус, С. Фолкман), вказують, що подолання, на відміну від психологічного захисту, позначає ті дії людини, які є усвідомлені та довільні; також це завжди динамічний процес, який залежить від сприйняття особистістю ситуації і доступних їй ресурсів [15]. Водночас, на думку Е. та А. Нагоскі, подолання стресу та усунення його джерел – це два різні процеси, і для ефективного відновлення особі важливо спочатку завершити «стресовий цикл» [27].

Щодо того, як «працює» подолання в житті людини, то вчені пояснюють це у руслі кількох теоретичних *моделей*:

1. «Тваринна модель», запропонована Н. Міллером та Г. Урсіном ще у 1980 р. Тут подолання – це поведінкові реакції живої істоти, що зменшують вплив напруги через її навчання й позитивне підкріплення [53, с.118]. Зараз деякі вчені знов почали цікавитися поведінкою тварин у стресі, щоб дізнатися про стратегії, які можуть мати місце і в людей, щоб зрозуміти, як запобігти їх вигоранню.

2. Психоаналітична его-психологічна модель (Д.Е. Вейлант, К. Меннінгер, Н. Хаан) розглядає подолання як прояв «добре інтегрованого его», яке «вмикає» зрілі механізми адаптації [21]. В іншому випадку людина виявляє невротичні захисти або ще примітивніші процеси (фрагментація чи провал) [53], які більш притаманні уже стану емоційного вигорання.

3. Модель особистісних рис розглянута Р. Лазарусом та С.Фолкман у 1984 р. Вона приписує подолання суб'єктним особливостям, якостям, які формують індивідуальний стиль реагування людини на стрес [53]. Пізніше вчені поставили під сумнів своє припущення, бо такий підхід виглядав надто простим. Хоча і зараз дослідники [35] продовжують вивчати зв'язок таких якостей особистості, як стресостійкість, оптимізм, гнучкість тощо з вибором стратегії подолання (оцінка ситуації, втручання чи уникання).

4. У руслі контекстуальної моделі (Р. Лазарус) акцент робиться на ситуаційних чинниках адаптаційної поведінки людини. Тобто подолання – це процес, що залежить від впливу як «специфіки ситуації, фази зіткнення зі стресовим фактором, так і від когнітивної оцінки стресора самою людиною» [35, с.19].

Водночас жодна з цих моделей не змогла дати чіткого пояснення механізму подолання, тому що у більшості моделей подолання зводилося до успіху, тобто, коли проблемна ситуація вирішена. Але, як зазначали

Р. Лазарус та С.Фолкман, «питання тут не в тому, що вирішення проблем небажане, а в тому, що не всі джерела стресу в житті піддаються пануванню або навіть вписуються в рамки вирішення проблем» [53, с.138]. Тому сучасна психологія визнає, що подолання – це не лише активне вирішення особистістю проблеми, а й інші способи її взаємодії зі стресором, як конструктивні, так і деструктивні (наприклад, уникання чи гіперконтроль), які можуть за певних умов відігравати адаптаційну роль або вести до дезадаптації – вигорання.

Також Е.А. Скіннер з колегами зазначали, що подолання – це не одновимірне явище, воно проявляється на кількох рівнях: від дрібних щоденних реакцій до узагальнених стилів поведінки людини [62, с.217]. На мікрорівні подолання може виглядати як окремі дії особистості в конкретній ситуації, наприклад, читання інформації про хворобу перед медичним втручанням. На макрорівні – це сформовані адаптивні зразки, які впливають на довготривалу поведінку людини у стресових умовах та запобігають переходу дистресу у вигорання.

Таким чином, *подолання (coping)* – це складна інтегративна система «постійно змінюваних когнітивних та поведінкових зусиль для управління конкретними зовнішніми та/або внутрішніми вимогами, які оцінюються як такі, що виснажують або перевищують ресурси людини» [53, с.141]. Розуміння цієї системи є важливим у розділенні дієвих і деструктивних стратегій копіngu, особливо щодо молоді, коли здатність до саморегуляції, самопізнання та гнучкого реагування ще формується.

Сучасна концепція копіngu підкреслює його процесуальну природу. Тобто ефективність і тип долаючої поведінки людини можуть змінюватися залежно від стадії стресової ситуації. Тому вчені говорять не просто про подолання як спосіб реакції, а про *стратегії подолання* – як «спосіб дій, лінію поведінки кого-небудь» [29, с.55], способи керування стресором [35, с.19], зміни, які люди вносять у свої дії, думки чи емоційні регуляції у відповідь на стресові чинники [53, с.142].

Копінг-стратегії зазвичай *класифікують* за кількома критеріями [15; 53]. Один із них – напрям дії: активні стратегії передбачають свідоме втручання особистості у ситуацію з метою її зміни (наприклад, вирішення проблеми, пошук підтримки), тоді як пасивні зорієнтовані на зниження особою внутрішнього напруження без безпосереднього впливу на джерело стресу (наприклад, уникання, емоційне дистанціювання, використання психологічного захисту тощо).

Інший критерій – ефективність застосовуваних стратегій. Так, Дж. Віллі та Е. Хайм описують конструктивні (продуктивні) копінг-стратегії, які допомагають людині подолати стрес і зберегти психологічну рівновагу. Це планування, активне розв’язання проблем, звернення по допомогу, асертивні дії (цит. за [15]). Відносно конструктивні стратегії корисні лише за помірною стресу або в незначущих ситуаціях. А неконструктивні (деструктивні), хоч і дають людині тимчасове полегшення, далі можуть посилювати ризик емоційного вигорання особистості [15, с.20]. Так, К.В. Власенко та Н.А. Гайсонюк [7] серед деструктивного подолання розглядають зловживання людиною психоактивними речовинами, агресію, асоціальні вчинки. Такі стратегії нерідко свідчать про дефіцит у людини навичок саморегуляції та підвищують ризик її маргіналізації.

У дослідженнях копінгу також традиційно розділяють стратегії за їх функціями на: проблемно-орієнтовані (problem-focused), що націлені на активну зміну обставин, які становлять для людини ризик вигорання (як-от, звільнення з токсичної роботи), та емоційно-орієнтовані (emotion-focused), які зосереджені на регуляції емоційного стану особистості, особливо в умовах невизначеності або неконтрольованих обставин (залучення гумору, релаксації) [53].

У дослідженнях ХХІ ст. переважають класифікації стратегій подолання за змістом дій. Так, Д.Е. Вейлант запропонував три великі групи копінг-реакцій: звернення людини за соціальною підтримкою,

когнітивний аналіз нею проблеми та мимовільні психологічні механізми, такі як гумор, альтруїзм або сублімація. Частина з них не є цілком свідомими, однак вони здатні виконувати адаптивну функцію при наявності ризику вигорання [64, с.91]. Як окрему стратегію подолання вчені розглядають вибір людиною уникнення, яке може бути свідомим (тимчасове «взяття паузи») або несвідомим (втеча, витіснення). Це часто свідчить про внутрішню дезорганізацію особистості, є неефективним механізмом регуляції, особливо в молодіжному віці, коли ще формується здатність до емоційного самоконтролю [13, с.27].

Огляд Е.А. Скіннера та співавторів щодо структури подолання (2003) виявив сотні різних стратегій подолання. Тому вчені зробили припущення, що наразі можна говорити про п'ять основних типів стратегій (вирішення проблем, пошук підтримки, уникнення, відволікання та позитивна когнітивна реструктуризація), які доповнюються негативними стратегіями (румінація, безпорадність та соціальна ізоляція) тощо [62, с.216]. При цьому як зарубіжні, так і вітчизняні вчені наголошують, що в кожній зі стратегій подолання може простежуватися когнітивний (аналіз проблеми, пошук інформації тощо), емоційний (саморегуляція емоційного стану або пошук людиною допомоги в оточенні) чи поведінковий компоненти [15].

В українських дослідженнях також з'являються уточнення щодо стратегій подолання стресу та вигорання з урахуванням сучасних викликів. Так, М.Д. Прищак та М.В. Шклярчук [43] наголошують на соціальній підтримці, релаксаційних практиках, психотерапії та розвитку особистістю саморегуляції як способах попередження емоційного вигорання. Т.М. Титаренко [36] виокремлює дистракцію (переключення), релаксацію, переосмислення, пасивне очікування, прийняття, емоційне відреагування, пошук підтримки та пряму дію як ефективні поведінкові стратегії, що допомагають знизити вплив стресу. А О.Л. Вернік [29] розділяє всі стратегії на поведінкові (згадані вище) та ментальні стратегії

(специфічний спосіб мислення, як-от, мислення у часі, гіпотези, усвідомлення культурних впливів тощо).

Таким чином, стратегія подолання стресу та емоційного вигорання як його наслідку – це багатовимірне утворення, яке залежить як від особистісних ресурсів людини, так і від особливостей ситуації. Вона охоплює як поведінкові прояви, так і ментальні механізми – переконання, емоції, оцінки. Її ефективність визначається не лише кінцевим результатом, а й здатністю людини підтримувати психологічну рівновагу та адаптацію в умовах постійних змін і викликів.

1.3. Психологічні змістові параметри вибору молоддю певних стратегій подолання емоційного вигорання

У сучасному світі, де все змінюється так швидко – глобальні кризи, соціальні перевороти, – молодь особливо вразлива до емоційного вигорання. Цей період життя і так непростий, а ще й стрес додає напруги. Але саме в молодості можна навчитися здорових способів справлятися з цим, формуючи корисні копінг-стратегії. Адже те, як стресор впливає на здоров'я, багато в чому залежить від ресурсів і методів, які обирає людина.

Згідно з А.А. Палієм, *психологічні змістові параметри* це внутрішні характеристики людини (емоції, думки, мотивація, особистісні риси) і вплив зовнішнього середовища (робота, навчання, сім'я тощо) на певне явище [31]. У нашому випадку – на стратегії подолання вигорання серед молоді. Я спробую не просто описати, що роблять молоді люди, щоб боротися з вигоранням, а розібратися, який сенс ці дії мають для них залежно від віку, статі чи зайнятості. Спиратимуся на роботи інших вчених.

Якщо говорити про *змістові параметри емоційного вигорання*, то їх можна розглядати з його *компонентами*: *напруженням, резистенцією та*

виснаженням, які описав В.В. Бойко. Також ми спираємося на дослідження О.В. Грицук про принципи вигорання [10], О.А. Мірошніченко про професійне вигорання у працюючих [25], Г.В. Католик та Л.В. Ковальчук про вигорання студентів [16], а також Р. Чакон-Кубероса та колег про зв'язок емоційної регуляції зі шкільним вигоранням [63]. Розглянемо ці стадії з урахуванням особливостей молоді – студентів і тих, хто вже працює. Плюс, додамо чинники, зокрема про вплив шлюбу, догляду за близькими, життя в умовах війни, евакуації чи нестабільності, бо вони посилюють прояв ЕВ.

1. Напруження виникає від постійного перебування молоді людини в тривожній атмосфері. Для студентів – це навчальні перевантаження, невизначеність майбутнього, непорозуміння з одногрупниками чи викладачами. У молодих працівників – проблеми з адаптацією на новій роботі, надмірна відповідальність (щоб «показати себе»), брак досвіду (постійні самобичування) і нестабільність (ризик скорочення чи мобілізації).

Цю стадію молода людина може переживати як:

- хронічний стрес від психотравм. Студенти можуть панічно боятися іспитів чи відрахування, конфліктів з батьками; а працівники – токсичного боса, відсутності підтримки від колег, конкуренції чи непередбачуваності. Якщо ще й поєднувати з батьківством чи доглядом за хворими, то тягар відповідальності та напруга зростають у рази;

- постійну незадоволеність собою: для студента кожна невдача – як доказ власної неспроможності, для працівника – професійної невідповідності. А якщо ж молода людина внутрішньо переміщена особа, то ще й відчуття втрати контролю над життям додається;

- відчуття «загнаності в клітку»: студенти шкодують про вибір фаху, але відчувають, що назад не повернеш; працівники ненавидять роботу, але не можуть змінити, «бо війна», «бо, де брати гроші» і т.д. Сім'я

і діти посилюють обов'язок, але й викликають амбівалентні почуття – «все це заради них, але як же важко»;

– тривога і депресія поширена в обох групах, але студенти страждають більше від проблем з самооцінкою і тиску батьків, працівники – від безперспективності. Якщо ролей багато («студент + сім'янин + волонтер»), то тривога просто зашкалює.

2. Резистенція – це коли молода людина намагається відгородитися від стресу емоційно. Студенти уникають групових взаємодій, пропускають пари з почуттям провини, але не можуть повернутися. Працівники – знеособлюють клієнтів, дистанціюються від колективу. Життєвий досвід грає роль: ті, хто живе з батьками в стабільному середовищі, мають більше підтримки, ніж самотні чи одружені молоді люди з побутовими проблемами.

До симптомів цієї фази можна віднести:

– неадекватне емоційне реагування: студенти дратуються на одногрупників, можуть грубіянити викладачам; працівники – холодні в професійному спілкуванні. Такий стан загострюється у тих молодих людей, котрі постійно перебувають в стресогенних умовах, як обстріли чи еміграція;

– емоційно-моральна дезорієнтація: молоді люди вживають цинічні висловлювання («Все одно нічого не зміниться»), щоб виправдати байдужість. Студенти відмовляються від колективних справ, а молоді працівники втрачають віру в роботу або в справедливість соціальних інституцій («Ніхто не оцінить»);

– економія емоцій – це прагнення студентів до усамітнення («щоб ніхто не чіпав»), а молодих працівників до мінімізації контактів з колегами або клієнтами. Конфлікти та відсутність підтримки в сім'ї посилюють замкнутість молодих людей;

– редукція обов'язків: студенти відкладають завдання, ігнорують дедлайни; а працівники уникають емоційно затратних справ. У тих

молодих людей, хто має нестабільний графік чи кілька робіт, то цей прояв ЕВ починається дуже рано.

3. Виснаження – найглибша стадія, з емоційним і фізичним спустошенням молодої людини. На цій стадії студенти апатичні, знецінюють навчання, втрачають мотивацію; працівники байдужі до результатів, хочуть змінити професію. Ризик емоційного виснаження вищий у тих молодих людей, хто живе з невизначеністю, втратою безпеки (прифронтові зони) чи розлукою з близькими.

На цій стадії уже й стороннім помітно, що молода людина не «просто втомилася». Ключовими симптомами виснаження є:

- емоційний дефіцит: людина робить все «на автоматі», без емоцій. Студенти роблять мінімум завдань, працівники – формальні обов'язки. Під вплив війни цей стан може набуває «емоційної глухоти» навіть у близьких стосунках;
- емоційне відчуження: таку молоду людину нічого не чіпляє – ні успіхи, ні проблеми. У шлюбі молоді чоловіки й жінки відчують охолодження, уникають відвертих розмов чи інтиму;
- деперсоналізація: викладачі чи одногрупники для молодої людини, котра навчається, стають «перешкодами» («Він тільки ускладнює все»), а клієнти для молодого працівника виглядають як «чергові скарги»;
- психосоматичні проблеми: хронічного стресу у молоді посилює частоту головного болю, безсоння, проблем з апетитом, тиском. У дівчат додається порушення циклу, у хлопців – тривога, що маскується під «втому» або «незадоволеність роботою».

В.В. Бойко підкреслював, що ці фази не завжди послідовні, а проявляються паралельно з різною силою.

Інший погляд на змістові параметри – через фізичне, психоемоційне та соціальне функціонування молоді. О.А. Мірошніченко пише, що вигорання у студентів відрізняється від працюючих, а

екстремальні умови (війна, евакуація) роблять усіх вразливішими [25]. Опираючись на неї, розберемо по сферах:

1. Сфера фізичного здоров'я у молодих людей страждає найбільше, бо молодь часто ігнорує симптоми, думаючи «просто втома». Тривожними ознаками є: постійна втома навіть після сну (у студентів під час сесії, в молодих працівників, які беруть кілька проєктів); розлади сну (посилюються в екстремальних умовах, з тиском родини); гормональні збої (у жінок від виснаження, у чоловіків – психовегетативні); соматичні порушення (голова, шлунок, тиск). Останні симптоми частіше загострюються у молоді, яка має додаткові обов'язки (догляд за дітьми чи хворими батьками).

Серед чинників порушень в цій сфері як наслідку ЕВ у студентів є недосип, сидячий спосіб життя, сесійні перевантаження; а в молодих працівників – ненормований графік і багатозадачність.

2. Емоційне здоров'я молодь намагається контролювати, але всередині переживати апатію та безнадійність. Серед перших симптомів, які можуть свідчити про порушення функціонування у цій сфері, можна назвати: постійна тривога, розчарування, фрустрація (особливо в переломні моменти – одруження, пошук роботи, переїзд); втрата чутливості до нового (студенти байдужіють до спеціальності, працівники втрачають ентузіазм); дратівливість і нервовий плач (частіше в жінок, з гормональним навантаженням або за відсутності підтримки).

3. Поведінкова сфера. Молоді люди (працюючі та студенти) як наслідок ЕВ починають ухилятися від діяльності (відкладають завдання, пропускають заняття, рано йдуть з офісу), у них знижується ініціативність та відповідальність (працюючі переадресовують прийняття рішень, уникають колег), падає продуктивність (особливо при підготовці до іспитів чи в періоди звітності). Відчуття самотності загострюється в молоді, яка працює віддалено, самотніх вбо тих, хто втратив підтримку через війну чи еміграцію.

4. Інтелектуальна сфера в контексті емоційного вигорання пов'язана передусім з втратою інтересу до навчання чи професійного розвитку. Молоді спеціалісти відмовляються від інновацій, тренінгів, стають песимістами («нічого не зміниться»); а студенти втрачають концентрацію. Загалом початок когнітивного вигорання – це, коли молода людина не бачить життєвої перспективи чи планів на майбутнє.

5. Соціально-психологічне функціонування страждає найсильніше, бо соціальні зв'язки молоді формуються в навчанні/роботі. Студенти стають соціально пасивними, уникають контактів, замикаються в собі; працююча молодь прагне дистанціюватися від усіх. В обох груп молоді проявом ЕВ у цій сфері може бути: погіршення стосунків у родині/роботі (особливо, якщо немає підтримки); ізоляція та нерозуміння (особливо у молоді, яка пережила травматичні події); зловживання стимуляторами (кава, алкоголь) під час сесій чи дедлайнів.

Нижче ми зосередимся на *дослідженнях* різних вчених щодо *проявів ЕВ у молоді* залежно від їхнього соціального статусу, рівня відповідальності й сформованості професійної ідентичності тощо.

Так, Л. В. П'янківська (2019) вважає, що в динаміці емоційного вигорання студентської молоді переважає друга фаза – фаза резистенції (емоційний дефіцит, відстороненість, психосоматичні та психовегетативні порушення), тоді як фази виснаження та напруження є менш вираженими [30]. Протилежні дані наводять І.Г. Головська та Я.А. Блехман (2024), які звертають увагу на домінування симптомів перша фази – напруження, що, можливо, пов'язано з розгортанням гострої фази війни. Хоча високий рівень прояву емоційного вигорання ними виявлено у 28% досліджуваних студентів [9, с.1305].

З.Т. Борисенко (2018), узагальнюючи дослідження попередніх років, констатувала високий рівень ЕВ переважно у студентів, які орієнтовані на максимальний контроль, особливо над власними оцінками, та тих, кому все байдуже (бо вибір напряму навчання був випадковий).

При цьому у студентів, що поєднують навчання з роботою, він середній. Звідси вчена робить висновок про важливість взаємозв'язку мотивації, рівня професійного самовизначення та відповідальності за навчальний процес. Також нею встановлено, що студентки частіше страждають від емоційного виснаження, а студенти від зниження впевненості у власних досягненнях; «шлюбний статус» позитивно впливає на представників обох статей [4, с.27, 35].

О.І. Свідерська (2020) вивчала ЕВ емоційного вигорання студентів у період пандемії та з'ясувала, що в осіб, котрі більш чутливо ставляться до зниження якості результатів свого навчання, більше, ніж у інших, виявляється відчуття нервового напруження [37]. Також, чим більше студенти відчуються емоційне спустошення в кінці робочого дня, тим частіше у них виникає відчуття, що дистанційне навчання їх виснажує. Надалі така ситуація у деяких студентів призводить до втрати інтересу до навчальних проєктів та відвідування занять загалом. Г.В. Католик та Л. В. Ковальчук (2021) також зауважили, що пандемії зробила високий рівень особистісного віддалення важливим чинником синдрому емоційного виснаження у більшості студентів. Це явище виявлялося підвищеною роздратованістю, нетерплячістю, негативізмом, униканням контактів, байдужістю, у такий спосіб впливаючи на емоційний фон молодих людей та на їхнє життя [16].

Вплив інших екстремальних умов, зокрема війни, відстежила О.А. Прокопенко (2025). З одного боку, студенти прагнуть довести, що «все зможуть», та особливі обставини ніби мотивують їх, водночас ситуація нестабільності, навпаки, дезорганізує їх, посилюючи емоційне виснаження [33, с.4]. Також І. Волосевич та інші аналітикині центру Cedos (2023), констатували, що різні види втрати через війну відчують 82% молодих людей. Поряд з активізацією участі у молодіжному русі (як ресурсній активності) вони вказують на збільшення стресу, вигорання і тривожності, передусім через негативний вплив ЗМІ та дискусій у

соціальних мережах [8]. Також А.В. Кернас з колегами (2024) вказує, що в порівнянні з «довоєнними роками», коли рання професіоналізація надавала сенсу теоретичному навчанню, наразі студенти, що змушені поєднувати навчання з практичною діяльністю, мають більш виражені симптоми ЕВ [17, с.27]. О.І. Боковець (2022) у цьому процесі відмічає роль емоційного інтелекту молодих людей. Тобто, з одного боку, у кризових умовах у студентів може зростати професійна мотивація, проте внаслідок цього може зростати і рівень їхнього психоемоційного виснаження, особливо при невмінні тримати емоційне життя під контролем [3].

Щодо *специфіки молодіжного віку у виборі стратегій подолання ЕВ*, то А.О. Бойченко та О.С. Шукалова (2019) важливим шляхом зниження рівня емоційного вигорання студентів вважають розвиток засобами тренінгу їхнього емоційного інтелекту, зокрема, емоційної обізнаності, самомотивації та емпатії [45]. До подібних висновків прийшли також М. дель М. Молеро Хурадо та колеги (2021). Ними були виявлені позитивні зв'язки між компонентом самоефективності у вигоранні та всіма чинниками емоційного інтелекту [51]. Вони показують, що визнання власних почуттів, правильне управління ними, особливо коли вони переповнюють, і сприятливий настрій, пов'язані з меншою частотою симптомів ЕВ у молоді, котра навчається.

Дослідження Л.В. П'янківської (2019) свідчать, що запобіганню «вигорання» у курсантів сприяє: розширення розуміння ними особливостей професії та її впливу на особистість, переосмислення власного ставлення до неї, самопізнання, формування позитивного ставлення до власного здоров'я, розвиток навичок комунікації, саморегуляції, засвоєння правил тайм-менеджменту, що важливо для ефективного виконання професійних завдань та особистісної самореалізації молоді людини [30].

Р. Чакон-Кубероса та колеги (2019) зауважують, що для молоді, яка навчається, керівництво, репетиторство або наставництво можна вважати ідеальним середовищем для вирішення нових питань особистісного розвитку та управління емоціями; а тренінг є доречним способом розвитку особистості, який має передбачати вдосконалення та розвиток емоційних компетенцій [63].

Дж.О. Коннер та інші (2023) звертають увагу на соціальну активність як стратегію попередження ЕВ молоді, адже почуття приналежності до спільноти позитивно впливає на здоров'я та добробут молоді [50]. З іншого боку, тиск бути поколінням-рятівником і повільний прогрес змін розглядаються ними як основні джерела вигорання. Вважаємо, що такі висновки особливо актуальні зараз для української молоді, що шукає себе в умовах війни. Н.С. Коструба та Л.М. Ляшко (2023) констатували, що психологічна стійкість допомагає молодим людям краще справлятися із викликами та завданнями у стресових ситуаціях [22]. Вони прагнуть змінити умови власного життя. Однак ті, хто навчилися реалістично оцінювати власні ресурси та відчують задоволення від досягнень, мають менший ризик емоційного вигорання. Л.О. Котлова, І.О. Долінчук, І.О. Ілющенко (2023) проаналізували результати відповідей молодих людей щодо того, як вони піклуються про своє психічне здоров'я в умовах війни, та з'ясували, що справлятися з депресивними думками і тривожністю їм допомагає заняття улюбленою справою (35%) та спілкування з однолітками і батьками (обійми, перебування поруч, розмови, 33%) [23].

Т.А. Яновська (2024) вказує на гендерну специфіку подолання молодих людей: «фемінні» хлопці мають нижчий рівень стресостійкості та частіше використовують неадаптивні копінги, тоді як маскулінні юнаки мають більш розвинені навички керування емоційним станом і, переважно, використовують зрілі копінг-механізми [46, с.78]. Водночас

К. Олдвін у дівчат частіше констатує стратегії самозаспокоєння, тоді як у хлопців фізичну чи сексуальну активності [47, с.23].

Щодо *дезадаптивних стратегій*, то Т.М. Титаренко з колегами ще у 2011 встановили, що проблемна молодь нерідко обирає деструктивні способи зняття напруги, які завдають шкоди фізичному й психічному здоров'ю: вживання наркотиків, безладні статеві стосунки [34, с.169]. Поширеність зловживання психоактивними речовинами, алкоголем, тютюном, а також самоізоляції як зовнішніх регуляторів емоційного дистресу зауважує і К. Олдвін [47, с.23]. Такі способи подолання не лише посилюють стан вигорання в юнаків, але й можуть підвищувати ризик суїцидальної поведінки.

Н.М. Теслик та А.О. Самофал (2023) констатують, що ризик емоційного вигорання під час навчання зростає у студентів, оскільки вступ до закладу вищої освіти часто пов'язаний не з прагненням до знань, а з корисливими цілями: уникненням призову, потребою у спілкуванні чи бажанням отримати диплом задля підвищення соціального статусу. Вони виявили позитивну кореляцію між виснаженням і прагненням отримати диплом ($r = -0,24$, $p < 0,05$), що підтверджує: поверхнева мотивація не сприяє стійкості до емоційних перевантажень [39, с.264]. Тобто таке знецінення освіти спричиняє втрату глибинної мотивації, особливо у складних умовах, як-от навчання під час воєнного стану, що може пришвидшити розвиток ЕВ молоді.

Взаємозв'язок емоційного вигорання молоді та нездорових форм перфекціонізму простежено у дослідженні Я.В. Чаплака та Г.В. Чуйко. Ними з'ясовано, що дезадаптивний тип перфекціонізму мають майже 40% опитаних студентів з виявами ЕВ (як-от, емоційного виснаження). Також вчені зафіксували, що дівчата, порівняно з юнаками, частіше проявляють риси перфекціонізму (особливо його нездорових форм) і більш схильні до емоційного вигорання в усіх його симптомах [42].

Отже, дослідження підтвердили, що емоційне вигорання має важливі наслідки для психічного (розчарування, незадоволення, почуття провини, тривоги або депресії) і фізичного здоров'я (психосоматичні проблеми, серцево-судинні захворювання тощо) молодих людей. В освітньому середовищі емоційне вигорання молоді є чинником ризику демотивації, прогулів і відрахування із закладу освіти; а в професійній діяльності такий стан молодого працівника негативно впливає його на виробничу активність та ефективність, стосунки з колегами.

Психологічні змістові параметри синдрому професійного вигорання в молоді аналогічні за структурою, стадіями та виявами до інших соціальних груп, однак суттєво залежать від їх віку та варіюються залежно від соціального статусу, стилю життя, виду діяльності юнаків та дівчат. А стратегії подолання емоційного вигорання у молодих людей пов'язані з їх зайнятістю (професійною, навчальною тощо), стосунками з батьками, наявністю власної сім'ї, а також зі статтю.

Висновки до розділу 1

Феномен емоційного вигорання – це складне інтегративне утворення, що формується в людини в умовах хронічного стресу, психоемоційного перенапруження та незадоволеності базових потреб. У структурі цього явища вчені описують три компоненти: напруження (переживання тривоги, внутрішньої мобілізації), резистенція (зниження емоційної чутливості, уникання відповідальності, цинізм у роботі) та виснаження (психічна й фізична втома, емоційна пустота). Вигорання виявляється в тілесній, емоційній, інтелектуальній, поведінковій і соціально-психологічній сферах, змінює не лише самопочуття молодих людей, а й мотивацію, ставлення до себе та інших. У молодих людей, які

вже мають власну родину або живуть в умовах нестабільності, синдром вигорання формується швидше, а вияви яскравіші.

Ключовим засобом регуляції психічного стану в умовах вигорання є стратегії подолання (копінги), що визначають стиль реагування молоді на стресові чинники. Копінг – це завжди динамічний процес, що залежить від індивідуальних особливостей, типу ситуації та її фази.

Молоді люди під впливом екстремальних умов схильні до застосування пасивних або деструктивних копінг-стратегій (уникання, емоційного дистанціювання, агресивних чи асоціальних форм поведінки), які не розв'язують проблему, але знижують напругу. Часто така поведінка обумовлена браком навичок саморегуляції або недовірою до соціального середовища. Щодо адаптивних (конструктивних) копінг-стратегій (соціальна активність, рання професіоналізація, звернення за підтримкою до друзів, колег, розвиток емоційного інтелекту тощо), то їхня частота використання, за даними українських дослідників, серед молоді поки що є недостатньою, що вказує на потребу цілеспрямованого формування психологічної компетентності в цій сфері.

Дослідження стратегій подолання дистресу, зокрема емоційного вигорання, у молоді дозволить не лише краще зрозуміти його механізми, а й окреслити напрями профілактично-корекційної роботи, спрямованої на розвиток адаптивних копінг-навичок та емоційного благополуччя.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МОЛОДІ

2.1. Організація, процедура та методи дослідження шляхів подолання емоційного вигорання у молоді

У сучасному соціокультурному контексті молодь стикається з численними викликами, що спричиняють емоційне напруження, втому та зниження мотивації. Особливо це актуально для студентів і молодих фахівців, які перебувають у процесі професійного становлення. Емоційне вигорання, як комплексне психологічне явище, не лише знижує якість життя, а й ускладнює адаптацію до соціального середовища, професійної діяльності та міжособистісних стосунків. Тому дослідження стратегій подолання емоційного вигорання є надзвичайно важливим для формування ефективних програм психологічної підтримки молоді. Тому ми окреслили такі загальні завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити рівень емоційного вигорання серед молоді та його основні компоненти.
2. Проаналізувати емоційний стан респондентів як чинник, що впливає на розвиток вигорання.
3. Виявити домінуючі копінг-стратегії та рівень емоційно-діяльнісної адаптивності, що сприяють або перешкоджають подоланню емоційного вигорання.

Для оцінки рівня емоційного вигорання було використано *«Методику діагностики професійного вигорання»* (Maslach Burnout Inventory – MBI), адаптовану Н. Водоп'яною (дод.А.1), яка містить 22 питання. Цей інструмент є одним із найвизнаніших у світовій практиці психологічної діагностики вигорання, оскільки базується на

концептуальній моделі К. Маслач і С. Джексон, яка охоплює три ключові компоненти:

- емоційне виснаження, що свідчить про втрату енергії, хронічну втому, труднощі зі сном;
- деперсоналізація, яка проявляється у зниженні емпатії, відчуженні, униканні соціальних контактів.
- редукція особистих досягнень, що охоплює негативну самооцінку, сумніви у власній ефективності.

Для студентської аудиторії застосовано спрощену версію «*Анкету вигорання Маслач – студентський опитувальник*» (дод.А.2), яка містить 15 запитань. Методика є прямим аналогом МВІ для академічного контексту, що робить дані зіставними між групами «навчається/працює». Шкала «Цинізм» є аналогом деперсоналізації у навчальному середовищі, а «Академічна ефективність» прирівняна до «Редукції досягнень».

Для комплексного аналізу емоційного фону респондентів використано «*Методику самооцінки емоційного стану*» (А. Уессман, Д. Рікс) адаптовану О. Я. Кляпець та співавторами [18] (дод. Б). Вона складається з 40 тверджень і дозволяє оцінити чотири ключові емоційні параметри:

- Спокій ↔ Тривожність
- Енергійність ↔ Втома
- Піднесеність ↔ Пригніченість
- Впевненість у собі ↔ Безпорадність

Респонденти оцінюють кожне твердження за 10-бальною шкалою, що забезпечує точну диференціацію емоційного стану. Інтегральний показник емоційного стану обчислюється як середнє арифметичне всіх оцінок. Ця методика була обрана через її здатність виявити латентні емоційні порушення, які можуть бути передумовою вигорання та психосоматичних захворювань.

Для вивчення індивідуальних стратегій подолання стресу застосовано «Методику діагностики копінг-стратегій» (MDICS) Е. Хайма в адаптації Т. Кулаєвої [24] (дод. В). Методика дозволяє класифікувати копінг-стратегії у трьох доменах (когнітивні, емоційні, поведінкові), із поділом за продуктивністю на:

- адаптивні (продуктивні) – сприяють конструктивному вирішенню проблем.
- відносно адаптивні (просоціальні) – орієнтовані на підтримку соціальних зв'язків.
- неадаптивні (деструктивні) – включають уникання, агресію, залежну поведінку.

Для кожного респондента підраховуються частоти вибору стратегій у розрізі: (а) доменів (К/Е/П), (б) продуктивності (адаптивні / відносно адаптивні / неадаптивні). Домінуючою вважаємо групу з найбільшою сумою виборів. Вибір цієї методики обґрунтований її здатністю виявити не лише типові реакції на стрес, а й глибинні когнітивні та емоційні механізми, що лежать в основі поведінки молоді у складних ситуаціях.

«Методика оцінки емоційно-діяльнійної адаптивності» (М. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов) в адаптації О. Кляпець та співавторів [18] дозволяє оцінити рівень психологічної адаптації особистості (дод. Д) за трьома взаємопов'язаними сферами:

- афективна – емоційна стабільність, витримка.
- когнітивна – здатність до розуміння соціальних норм, прогнозування поведінки.
- поведінкова – самоконтроль, ефективна взаємодія.

Методика містить 23 запитання і дозволяє визначити рівень адаптивності (високий, середній, низький, дуже низький), що є критично важливим для прогнозування ризику емоційного вигорання. Адаптивність — ключовий ресурс, що модерує зв'язок між стресом/вигоранням і вибором конструктивних чи деструктивних

копінгів. Її вибір зумовлений прагненням оцінити не лише реакції на стрес, а й загальну здатність молодшої людини до саморегуляції та соціальної інтеграції.

Опитування проводилося в онлайн-форматі з використанням Google Forms. Учасникам було надано інструкцію щодо заповнення кожної анкети. Анонімність та добровільність участі були гарантовані. Тестування тривало орієнтовно 30–40 хвилин. Після завершення опитування здійснювалася статистична обробка даних.

2.2. Результати емпіричного дослідження виявів емоційного вигорання у молоді

Дослідженням було охоплено 45 молодих людей віком від 18 до 45 років. Опитування було анонімним і проводилося у змішаному форматі: частина учасників заповняли паперові бланки, дехто гугл-форму. Аналіз проводився як для всіх респондентів, так і за певними шкалами для окремих груп за ознаками «Вид діяльності» (працюючі – «р», $n=24$; ті, хто навчаються – «н», $n=21$) та «Стать» (жіноча – «ж», $n=23$; чоловіча – «ч», $n=22$). Ключовими змінними були: ЕВ – емоційне виснаження, ДП – деперсоналізація, РОД – редукція особистісних досягнень, С-Т – шкала «Спокій-тривожність», Е-В – шкала «Енергійність-втома», П-П – шкала «Піднесення-пригніченість», В-Б – шкала «Впевненість-безпорадність», С-ЕС – інтегральний показник емоційного стану і Адапт – адаптивність. В методиці визначення індивідуальних копінг-стратегій балів нема. Там є: КС-К (когнітивні копінг-стратегії), КС-Е (емоційно-орієнтовані копінг-стратегії) та КС-П (поведінкові копінг-стратегії), відповіді за якими групуються на адаптивні, відносно адаптивні та неадаптивні.

Результати за методикою «Професійне вигорання» ($n=24$) подано у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Структура емоційного вигорання у працюючих молодих людей

Рівень	Змінна					
	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Низький	11	45,83	8	33,33	3	12,50
Помірний	7	29,17	11	45,83	7	29,17
Високий	6	25,00	5	20,83	14	58,33

Ми встановили, що більшість працюючих (45,83%) мають низький рівень ЕВ, але у 25% він високий, що може вказувати на значний стрес у деяких працівників, можливо, через інтенсивну роботу чи низьку підтримку. Деперсоналізація переважно помірна (45,83%), що типово для професій із високим рівнем взаємодії. РОД переважно висока (58,33%), що свідчить про недооцінку власних успіхів, можливо, через брак визнання чи рутинність роботи.

Результати за методикою «Анкета вигорання Маслач – студентський опитувальник» (n=21) наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Структура емоційного вигорання у студентів

Рівень	Змінна					
	Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Низький	12	57,14	6	28,57	5	23,81
Помірний	4	19,05	13	61,90	5	23,81
Високий	5	23,81	2	9,52	11	52,38

У студентів переважає низький рівень ЕВ (57,14%), що, мабуть, через менший тиск порівняно з роботою, хоча 23,81% мають високий рівень – можливо, через іспити чи фінансові труднощі. Деперсоналізація здебільшого помірна (61,90%), що може бути пов'язано з соціальними

взаємодіями в навчанні. РОД висока у 52,38%, можливо, через невпевненість у майбутній кар'єрі чи порівняння з іншими студентами. Також ми здійснили порівняння показників емоційного вигорання молоді за статтю (жінки, n=23, чоловіки, n=22).

Таблиця 2.3

Структура емоційного вигорання молодих людей за статтю

		Змінна					
Рівень		Емоційне виснаження		Деперсоналізація		Редукція особистих досягнень	
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Низький	ж	13	56,52	7	30,43	2	8,70
	ч	10	45,45	7	31,82	3	13,64
Помірний	ж	6	26,09	12	52,17	6	27,27
	ч	5	22,73	12	54,55	7	30,43
Високий	ж	4	17,39	3	13,64	13	59,09
	ч	7	31,82	4	17,39	14	60,87

Чоловіки в порівнянні з жінками частіше мають високий рівень ЕВ (31,82% та 17,39%), що може бути пов'язано з більшим тиском у професійній сфері чи соціальними очікуваннями. Жінки мають трохи вищу помірну ДП (52,17% та 54,55%), можливо, через емоційну чутливість. РОД схожий у обох груп (60,87% та 59,09%), що вказує на універсальність цього аспекту вигорання.

Результати за методикою «Самооцінка емоційних станів» (n=45) подано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Домінуючі емоційні стани молодих людей

		Змінна						
Рівень		Спокій-тривожність		Енергійність-втома		Піднесення-пригніченість		Впевненість - безпорадність
		к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть
Низький		17	37,78	15	33,33	16	35,56	19
Середній		20	44,44	24	53,33	25	55,56	21
Високий		8	17,78	6	13,33	4	8,89	5

Більшість респондентів мають середній рівень за емоційними шкалами (44,44–55,56%), що вказує на збалансований емоційний стан. Але досить поширений низький рівень тривожності (С-Т, 37,78%) та безпорадності (В-Б, 42,22%), можливо, через стрес у роботі чи навчанні. Високий рівень рідкісний (8,89–17,78%), що може свідчити про брак у молоді позитивних стимулів.

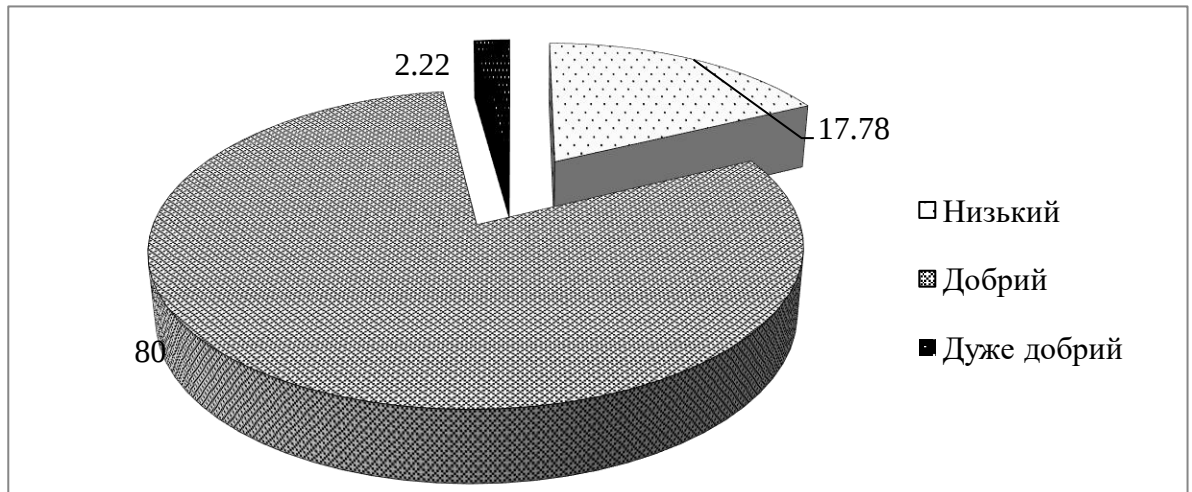


Рис.2.1 Інтегральний показник емоційного стану молодих людей

Інтегральний показник емоційного стану ми відобразили на рис. 2.1. Він свідчить про переважання середніх показників (36 осіб – 80%), що дають змогу молоді більш-менш гнучко адаптуватися до різних життєвих ситуацій. І хоча мало високого рівня, але і низькі показники (виснаження, втома, паніка) не такі поширені в цьому віці.

Результати за *методикою копінг-стратегій Е. Хайма* (n=45) представлені у табл. 2.5. На жаль, неадаптивні стратегії переважають у всіх категоріях (37,78–42,22%). Це може вказувати на недостатній розвиток у молодих людей ефективних копінг-механізмів, особливо у стресових ситуаціях. Адаптивні стратегії частіше когнітивні (37,78%), ніж емоційні чи поведінкові (33,33%), можливо, через раціональний підхід до проблем, а можливо, тому, що зараз сильний вплив війни і емоції нестабільні, а поведінка менш передбачувана. Умовно адаптивні

стратегії менш поширені, що може означати, що молоді люди або обирають ефективні, або зовсім неефективні способи.

Таблиця 2.5

**Розподіл копінг-стратегій молоді
за адаптивністю та каналом вияву**

Стратегія	Змінна					
	Когнітивні копінг-стратегії		Емоційно-орієнтовані копінг-стратегії		Поведінкові копінг-стратегії	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Адаптивна	17	37,78	15	33,33	15	33,33
Умовно адаптивна	10	22,22	13	28,89	11	24,44
Неадаптивна	18	40,00	17	37,78	19	42,22

Результати за методикою «Оцінювання емоційно-діяльнiсної адаптивності» (n=45) ми подали у вигляді рис. 2.2.

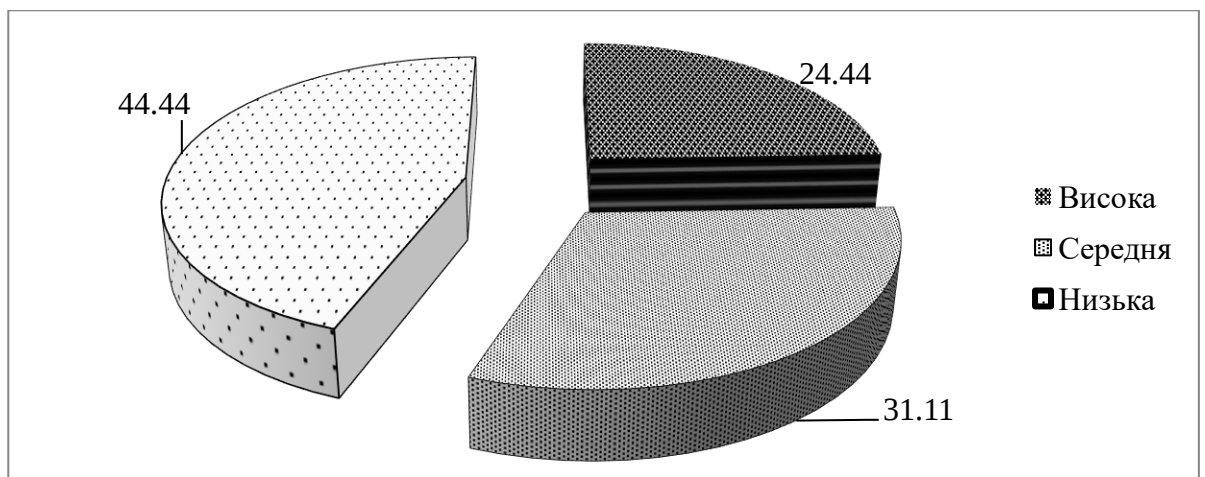


Рис.2.2 Ступінь емоційно-діяльнiсної адаптації молоді

Як видно з рисунка, низька адаптивність є найбільш поширеніша (20 осіб 44,44%), що може бути пов'язано з високим рівнем вигорання чи стресом у вибірці молодих людей. Високу адаптивність (11 осіб – 24,44%), мабуть, виявили молоді люди з сильними психологічними ресурсами, можливо, наймолодші чи з підтримкою.

Далі ми представимо *результати статистичного аналізу даних*, які узагальнено подані нами в дод.Е. Там є інформація про 45 респондентів

(з рядків 2 по 46, бо перший рядок – це заголовки). Ми проводили аналіз за допомогою програмного продукту Python (з використанням Pandas, Numpy і Scipy, бо це зручні інструменти для обробки даних).

Ми розраховували описову статистику: середнє, SD – стандартне відхилення та Min – мінімум і Max – максимум. Для порівняння груп використав t-тест Стюдента і U-тест Манна-Уїтні, бо не завжди дані нормально розподілені. А ще зроблено кореляційний аналіз Пірсона, щоб побачити зв'язки між змінними. Ці результати допоможуть зрозуміти, як емоційний стан молодих людей пов'язаний з їхнім вигоранням і адаптивністю, особливо в контексті роботи чи навчання.

Спочатку проаналізуємо всю вибірку разом (N=45 людей). Основні показники наведені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Описова статистика для всієї вибірки молодих людей

Змінна	ЕВ	ДП	РОД	С-Т	Е-В	П-П	В-Б	С-ЕС	Адапт
Середнє	15.36	9.64	27.40	4.89	5.09	4.82	4.73	19.58	9.82
SD	7.07	4.69	8.19	1.79	1.50	1.34	1.84	6.06	6.64
Min	6	4	13	2	2	2	1	9	3
Max	30	22	40	8	8	7	9	30	23

З цих даних видно, що середній рівень емоційного виснаження (ЕВ) дорівнює 15,36 бали, тобто це говорить про переважання помірного рівня вигорання, бо якщо згадати шкалу Масlach (хоча тут не точно така ж, але подібна), то вище 20 балів – це вже високе. Деперсоналізація (ДП) в середньому 9,64 бали, теж помірно, але деякі молоді люди мають аж 22 бали, що може означати сильне відчуття відстороненості від оточення. Редукція досягнень (РОД) висока – 27,40 бали, і це привертає особливу увагу, бо зазвичай у вигоранні це свідчить, як респонденти недооцінюють себе. Можливо такий результат через хронічний стрес в умовах війни (думка – «роблю замало»).

Емоційні шкали, зокрема «Спокій-тривожність» (4,89 бали) та «Енергійність-втома» (5,09 бали), показують середній рівень тривожності та втоми, не критичний, але з варіацією (SD близько 1,5-1,8), тобто хтось спокійний, а хтось – ні. Інтегральний емоційний стан (С-ЕС) – 19,58 бали, що ближче до середнього, але максимум 30 балів свідчить про наявність молодих людей з дуже позитивним станом попри всі зовнішні умови.

Оцінювання емоційно-діяльнісної адаптивності (Адапт) показує середнє 9,82 бали, але з великим стандартним відхиленням (6,64). Це значить, що молоді люди дуже різняться: хтось добре адаптується (max 23 бали), а хтось погано (min 3 бали). Ми припускаємо, що це через індивідуальні чинники, як вік чи досвід, бо вибірка різноманітна (від 18 до 35 років).

Далі ми розділили групу на працюючих (р, n=24) і тих, хто навчається (н, n=21). Їхні результати відображено у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Описова статистика за видом діяльності молодих людей

Група	Змінна	Середнє	SD	Min	Max	Група	Змінна	Середнє	SD	Min	Max
р пра цюючі	ЕВ	17.63	8.19	6	30	н навча ються	ЕВ	12.76	4.43	6	22
	ДП	9.71	5.50	4	22		ДП	9.57	3.68	5	17
	РОД	32.08	7.78	13	40		РОД	22.05	4.63	13	29
	С-Т	4.96	1.65	2	8		С-Т	4.81	1.97	2	8
	Е-В	5.08	1.38	2	7		Е-В	5.10	1.67	2	8
	П-П	4.92	1.28	3	7		П-П	4.71	1.42	2	7
	В-Б	4.63	1.74	1	7		В-Б	4.86	1.98	1	9
	С-ЕС	19.67	5.71	9	29		С-ЕС	19.48	6.58	9	30
	Адапт	9.29	6.74	3	23		Адапт	10.43	6.65	3	22

Ми встановили, що працююча молодь має вищі показники, аніж ті, хто навчаються. Так, середнє за емоційним виснаженням – 17,63 бали проти 12,76 балів і редукції досягнень – 32,08 балів проти 22,05 балів. Думаємо, що це логічно, бо робота часто включає більше відповідальності, дедлайнів і прямої взаємодії з людьми, ніж навчання. Це не були вчителі, але працівники транспортної компанії здебільшого, а тут багато динаміки в роботі.

Молоді люди, котрі навчаються, мають трохи вищу адаптивність, аніж працюючі: 10,43 бали проти 9,29 бала. Можливо тому, що студенти молодші (середній вік у групі «н» нижчий) і гнучкіші до змін.

Емоційний стан схожий, але SD у молоді, котра навчається, більше для деяких змінних, значить, вони різноманітніші – хтось стресує від іспитів, хтось розслаблений.

Також ми порівняли групи за статтю: жінки (ж, n=23) і чоловіки (ч, n=22). Дані наведені у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Описова статистика за статтю молодих людей

Група	Змінна	Середнє	SD	Min	Max	Група	Змінна	Середнє	SD	Min	Max
ж (жіно ча)	ЕВ	14.96	7.31	6	30	ч (чолов іча)	ЕВ	15.77	6.96	6	29
	ДП	9.83	4.83	5	22		ДП	9.45	4.64	4	20
	РОД	26.70	8.77	13	39		РОД	28.14	7.67	14	40
	С-Т	5.17	1.75	2	8		С-Т	4.59	1.82	2	8
	Е-В	5.26	1.68	2	8		Е-В	4.91	1.31	2	7
	П-П	4.87	1.32	3	7		П-П	4.77	1.38	2	7
	В-Б	4.65	2.17	1	9		В-Б	4.82	1.47	3	8
	С-ЕС	19.96	6.58	9	30		С-ЕС	19.18	5.59	10	29
	Адапт	9.09	6.47	3	23		Адапт	10.59	6.89	3	22

Ми виявили, що серед чоловіків, в порівнянні з жінками, трошки вищі середні бали за ЕВ (15,77 балів та 14,96 балів) і РОД (28,14 балів та 26,70 балів). Однак жінки мають вищу тривожність (шкала «Спокій-тривожність»: 5,17 балів та 4,59 бал відповідно). Можливо, це може бути через стереотипи: жінки частіше виражають емоції, а чоловіки – приховують, а також у вигоранні чоловіки недооцінюють досягнення. Також середній бал за адаптивність трохи вищий у чоловіків (10,59 в порівнянні з 9,09). Можливо тому, що це через соціальні ролі – чоловіки вважаються «міцнішими», але це лише припущення. Загалом відмінності не суттєві, можливо, бо вибірка не велика, або чинники, як робота/навчання, впливають сильніше, ніж стать.

Також ми порівняли дані груп молоді за рівнем значущості $p < 0.05$. Було використано тести: t-тест для нормальних даних та Манна-Уїтні U – для ненормальних (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Різниця виявів вигорання між вибірками молоді
за видом діяльності та статтю**

Змінна	Працюючі / Навчаються				Жіноча / Чоловіча			
	t-статистика	p (t-тест)	U-статистика	p (Mann-Whitney)	t-статистика	p (t-тест)	U-статистика	p (Mann-Whitney)
ЕВ	2.427	0.019	332.5	0.068	-0.383	0.703	233.0	0.657
ДП	0.097	0.923	225.5	0.551	0.263	0.794	272.5	0.663
РОД	5.159	0.000	437.5	0.000	-0.586	0.561	229.0	0.593
С-Т	0.276	0.784	262.0	0.827	1.097	0.279	298.0	0.306
Е-В	-0.026	0.979	268.5	0.706	0.780	0.439	290.0	0.390
П-П	0.502	0.618	275.5	0.592	0.240	0.811	259.0	0.898
В-Б	-0.418	0.678	235.5	0.709	-0.300	0.766	242.5	0.816
С-ЕС	0.104	0.918	267.0	0.741	0.425	0.673	277.0	0.593
Адапт	-0.568	0.573	225.5	0.552	-0.755	0.454	227.0	0.560

Отже, щодо виду діяльності, то виявлено значущі відмінності тільки для ЕВ ($p = 0.019$ за t-тестом) і редукції особистих досягнень (РОД, $p < 0.001$ за обома тестами). Працюючі мають вищі показники, ймовірно, через більший стрес на роботі, спричинений такими чинниками, як високий тиск, низька винагорода чи міжособистісні конфлікти. Для інших змінних відмінностей не виявлено, що може свідчити про те, що емоційний стан і копінг-стратегії подібні незалежно від виду діяльності, можливо, через спільні психологічні механізми адаптації до стресу в обох групах.

Щодо порівняння за статтю, то нічого значущого, всі $p > 0.05$. Припускаємо, що в сучасному суспільстві молоді чоловіки і жінки стикаються з подібними стресами, тобто в цій віковій групі стать не грає ролі. Серед старших, можливо, були б більш суттєві відмінності. Хоча не слід упускати ризик того, що наша вибірка не репрезентативна, щоб побачити саме гендерні відмінності.

І на завершення статистичного дослідження нами було здійснено кореляційний аналіз між усіма змінними (табл. 2.10), щоб з'ясувати, що

означають ці зв'язки, чому вони могли виникнути та як їх можна інтерпретувати в контексті психологічних процесів, таких як вигорання, емоційний стан і адаптація до стресу.

Таблиця 2.10

**Матриця кореляцій Пірсона
для виявів емоційного вигорання молоді**

	ЕВ	ДП	РОД	С-Т	Е-В	П-П	В-Б	С-ЕС	Адапт*
ЕВ	1.00	0.67	-0.21	-0.68	-0.73	-0.68	-0.61	-0.72	0.61
ДП	0.67	1.00	-0.52	-0.72	-0.74	-0.66	-0.68	-0.76	0.72
РОД	-0.21	-0.52	1.00	0.59	0.51	0.62	0.57	0.62	-0.62
С-Т	-0.68	-0.72	0.59	1.00	0.84	0.84	0.79	0.94	-0.78
Е-В	-0.73	-0.74	0.51	0.84	1.00	0.87	0.78	0.93	-0.85
П-П	-0.68	-0.66	0.62	0.84	0.87	1.00	0.84	0.94	-0.80
В-Б	-0.61	-0.68	0.57	0.79	0.78	0.84	1.00	0.92	-0.77
С-ЕС	-0.72	-0.76	0.62	0.94	0.93	0.94	0.92	1.00	-0.85
Адапт*	0.61	0.72	-0.62	-0.78	-0.85	-0.80	-0.77	-0.85	1.00

* Шкали адаптованості має зворотне значення

Отже, між емоційним виснаженням (ЕВ) і деперсоналізацією (ДП) спостерігається сильна позитивна кореляція ($r=0.67$). Це означає, що молоді люди, які відчують високий рівень емоційного виснаження, частіше демонструють відстороненість, цинізм або байдужість до інших, що є одним із ключових компонентів професійного вигорання за теорією Крістіни Масlach. Цей зв'язок логічний, адже виснаження забирає емоційні ресурси, і молода людина може «відключатися» від взаємодії, щоб не перевантажуватися. Можливо це може бути особливо виражено у працюючих, де тиск від дедлайнів чи клієнтів може посилювати і ЕВ, і ДП, але цей аспект ми не вивчали.

Емоційне виснаження (ЕВ) має помірно сильну негативну кореляцію з шкалою «Спокій-тривожність» (С-Т, $r=-0.68$), а також із іншими емоційними шкалами, такими як «Енергійність-втома» (Е-В, $r=-0.73$) та «Піднесення-пригніченість» (П-П, $r=-0.68$). Це означає, що чим вищий рівень емоційного виснаження, тим більше люди відчують тривожність, втому та пригніченість. Можливо, що це відображає

накопичення стресу: коли людина «перегорає» емоційно, її психологічні ресурси виснажуються, і це впливає на загальний емоційний стан. У вибірці є молоді люди, які стикаються з хронічним стресом через інтенсивну роботу чи складне навчання, що й пояснює ці зв'язки.

Редукція особистих досягнень (РОД) показує цікаві зв'язки. З одного боку, вона позитивно корелює з емоційними шкалами, наприклад, із С-Т ($r=0.59$), Е-В ($r=0.51$) та П-П ($r=0.62$). Це означає, що молодь, яка недооцінює свої досягнення (високий РОД), частіше відчуває тривожність, втому та пригніченість. Це може вказувати на внутрішній конфлікт: молода людина відчуває, що її зусилля не приносять результатів і це посилює негативні емоції. З іншого боку, РОД негативно корелює з деперсоналізацією (ДП, $r=-0.52$). Це означає, що молоді люди з високою редукцією досягнень менш схильні до відстороненості. Можливо це пов'язано з тим, що ті юнаки і дівчата, які недооцінюють себе, більше зосереджені на власних переживаннях, ніж на уникненні контактів з іншими. Можливо, вони відчувають сором чи невпевненість, що не дає їм «відключатися» від соціальних взаємодій.

Шкали адаптованості у методиці Фетіскіна має зворотне значення. Тобто вищі бали означають нижчу адаптивність (оскільки методика вказує, що ≥ 11 балів — це низька адаптивність). Тобто молоді люди з високим вигоранням гірше адаптуються до стресу, що логічно. Сильна негативна кореляція з С-ЕС ($r=-0.85$) підтверджує це: нижча адаптивність пов'язана з гіршим емоційним станом (нижчим С-ЕС).

Емоційні шкали (С-Т, Е-В, П-П, В-Б) сильно корелюють між собою ($r=0.78-0.87$) і з інтегральним показником емоційного стану (С-ЕС, $r=0.92-0.94$). Це очікувано, оскільки ці шкали вимірюють схожі аспекти емоційного стану: спокій, енергію, настрій і впевненість. Тобто молода людина, яка відчуває спокій (високий С-Т), ймовірно, буде енергійною (високий Е-В) і матиме позитивний настрій (високий П-П). Сильна кореляція з С-ЕС ($r>0.90$) підтверджує, що цей показник є хорошим

узагальненням емоційного стану. Можна також припустити, що ці зв'язки відображають цілісність емоційного досвіду: якщо людина відчуває стрес, це впливає на всі аспекти її емоційного стану, а не лише на один.

Загалом отримані результати показали, що працюючі частіше мають високі рівні вигорання (ЕВ і РОД), ніж студенти, ймовірно, через більший тиск на роботі. Ті, хто навчається, демонструють помірну деперсоналізацію, можливо, через соціальні взаємодії. Емоційний стан у більшості молодих людей добрий, але низький рівень адаптивності (44,44%) і переважання неадаптивних копінг-стратегій (до 42,22%) вказують на проблеми з психологічними ресурсами. Статеві відмінності менш виражені, але чоловіки частіше мають високе емоційне виснаження. Ці результати можуть бути основою для подальшого вивчення психологічних механізмів, які допомагають людям справлятися зі стресом у різних життєвих контекстах та розробки рекомендацій щодо зниження вигорання, наприклад, через тренінги з копінг-стратегій чи підтримку на роботі/навчанні.

2.3. Тренінг формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді

У сучасних умовах молодь – як та, що здобуває освіту, так і та, що вже працює – стикається з високим рівнем емоційного навантаження. Хоча за результатами нашого дослідження більшість молодих людей демонструє помірні показники емоційного вигорання, однак 20% вже мають його прояви, а ще частина перебуває на критичній межі – за незначного підвищення рівня стресу вони можуть перейти до стадії вигорання, зростання випадків емоційного виснаження, зниження мотивації та ризику психосоматичних проявів. Важливим завданням є

формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання, розвиток стресостійкості й адаптивних копінг-умінь.

Розроблений нами *тренінг* спрямований на формування у молоді ресурсних навичок подолання стресових ситуацій, розвиток адаптивності та профілактику вигорання.

Мета програми: формування у молоді ефективних стратегій подолання емоційного вигорання через розвиток навичок саморегуляції, усвідомленого вибору копінг-стратегій та підвищення психологічної стійкості.

Завдання програми:

1. Ознайомити учасників із сутністю феномену емоційного вигорання та його психологічними наслідками.
2. Розвинути навички самоспостереження і самоусвідомлення власних ресурсів та проявів стресу.
3. Навчити учасників застосовувати адаптивні копінг-стратегії та техніки відновлення енергії.
4. Сприяти формуванню особистісної стійкості та навичок довготривалого збереження психологічного благополуччя.

При роботі ми спиралися на такі *ключові принципи*:

- добровільність та активна участь.
- партнерська взаємодія тренера та учасників.
- безпечний простір (повага, довіра, конфіденційність).
- орієнтація на практичний досвід та рефлексію.
- використання інтерактивних методів навчання.

Провідними *методами роботи* стали: міні-лекції та дискусії; групові вправи та рольові ігри; техніки саморегуляції (дихальні, релаксаційні, майндфулнес); арттерапевтичні методики (малювання, метафоричні карти); рефлексивні вправи та самоспостереження.

Цільова аудиторія: здобувачі освіти та працююча молодь; рекомендований вік від 18 років.

Орієнтовна кількість учасників: 10-12 осіб.

Кількість, тривалість, режим тренінгових сесій: передбачено 5 тематичних зустрічей по 1,5 год кожна. Зустрічі відбуваються раз у тиждень. Тренінг розроблений з розрахунком на те, що може проводитися в дистанційному режимі.

Очікувані результати:

- Учасники знатимуть сутність та механізми емоційного вигорання.
- Усвідомлять власні ресурси й неадаптивні способи реагування.
- Оволодіють техніками саморегуляції та зниження напруження.
- Здобудуть досвід групової підтримки та взаємодії.
- Сформують індивідуальний план профілактики вигорання.

Таблиця 2.11

**Структура тренінгу формування ефективних стратегій
подолання емоційного вигорання серед молоді**

Заняття 1. «Що таке емоційне вигорання?»	➤ Знайомство та створення правил групи. ➤ Очікування учасників. ➤ Міні-лекція про поняття, причини та ознаки вигорання. ➤ Вправа «Мій енергетичний рівень сьогодні». ➤ Дискусія: «Чому вигорання з'являється у молоді?» ➤ Підсумки зустрічі
Заняття 2. «Я і мій стрес»	➤ Тест-опитувальник на самооцінку рівня стресу. ➤ Вправа «Мій день під лупою» (аналіз стресових ситуацій). ➤ Практика дихальних технік («квадрат», «4–7–8») та короткої релаксації (прогресивна м'язова релаксація Джекобсона). ➤ Рефлексія: «Які мої основні ресурси?»

	➤ Підсумки зустрічі
Заняття 3. «Копінг-стратегії: які вони?»	➤ Міні-лекція про копінг-стратегії (адаптивні й неадаптивні). ➤ Групова робота: «Мій спосіб долати труднощі». ➤ Рольові ігри «Вибір стратегії у складній ситуації». ➤ Обговорення: «Які стратегії працюють для мене?» ➤ Підсумки зустрічі
Заняття 4. «Практики відновлення енергії»	➤ Вправи на тілесну релаксацію та майндфулнес. ➤ Арттерапевтична вправа «Моє місце сили» / Вправа «Безпечне місце» (візуалізація). ➤ Техніка «Карта ресурсів». ➤ Групова дискусія: «Що мені допомагає відновлювати сили?» ➤ Підсумки зустрічі
Заняття 5. «Мій антивигоральний план»	➤ Техніка «Заміна негативних установок». ➤ Вправа «Моє майбутнє без вигорання». ➤ Індивідуальна робота: складання особистого плану профілактики вигорання. ➤ Обмін досвідом у групі. ➤ Підсумкова рефлексія та зворотний зв'язок. ➤ Завершальний ритуал: «Побажання собі та іншим».

У додатку Ж ми наводимо більш детальний опис занять.

Також з метою попередження вигорання важливо впроваджувати *багаторівневі стратегії підтримки*. Опишемо їх:

1. Особистісний рівень: розвиток внутрішніх ресурсів та психологічної стійкості. Тут ключовим є формування здатності молодій людині самотійно справлятися з емоційними викликами. До ефективних напрямів групового формату належать:

- розвиток емоційної грамотності молодих людей, як-от, здатності розпізнавати, приймати та регулювати власні емоції (наприклад, це може бути тренінг «Емоційний інтелект: навички XXI століття» або вебінар «Як подружитися зі своїми емоціями»);
- формування психологічної гнучкості молоді, зокрема вміння адаптуватися до змін без втрати внутрішньої стабільності (тренінг «Психологічна гнучкість: як залишатися собою в мінливому світі»);
- освоєння конструктивних стратегій подолання стресу (копінг-стратегій), що замінюють уникання чи емоційне блокування (вебінар «Стрес: ворог & союзник?» або міні-курс «Копінг-стратегії для молоді»);
- самопізнання та усвідомлення власних цінностей, що сприяє формуванню мотивації та сенсу діяльності (інтерактивна бесіда «Хто я і чому це важливо?» або воркшоп «Цінності як компас у житті»);
- мотивування юнаків і дівчат до регулярного застосування практик саморефлексії, медитацій, ведення щоденника емоцій (наприклад, онлайн-марафон «21 день емоційної турботи»).

Окремо можна рекомендувати молодим людям індивідуальні консультації з психологом, участь у тренінгах із саморегуляції поза навчальним закладом чи місцем роботи, коучинг або менторство як додаткові дієві інструменти для зміцнення внутрішньої стійкості.

2. Міжособистісний рівень: соціальна підтримка та ефективна комунікація. Оскільки якість соціального оточення суттєво впливає на емоційний стан молоді, то важливо працювати з високою чутливістю юнаків і дівчат до міжособистісних взаємодій. Тут важливо:

- створювати атмосферу підтримки в навчальних групах, робочих колективах, серед однолітків (наприклад, ініціатива «Тепла група» або формат «Кава з колегою» для неформального спілкування);
- розвивати у юнаків і дівчат навички асертивної поведінки – здатність відстоювати власні межі без агресії чи пасивності (тренінг «Асертивність: як сказати “ні” і залишитися другом»);

- залучати молодь до програм психоосвіти, що охоплюють теми емоційного вигорання, емпатії, соціальної взаємодії (вебінар «Емоційне вигорання: як розпізнати і що робити», міні-курс «Емпатія в дії»);
- організовувати простори для рефлексивного спілкування молоді – групи самопомоги, менторські зустрічі, супервізії (наприклад, «Група підтримки для молодих фахівців», «Менторські вечори» або «Супервізійна платформа для студентів»);
- підтримувати неформальні зв'язки – дружні контакти, спільні активності, які знижують рівень тривоги та сприяють емоційному відновленню молодих людей (наприклад, «Антистрес-пікнік» або «Вечір настільних ігор»).

У такий спосіб соціальна підтримка допоможе компенсувати втрати енергії та створити відчуття безпеки, що є критично важливим для профілактики вигорання у молодому віці.

3. Організаційний рівень: системна відповідальність освітніх і трудових інституцій. Без змін на рівні середовища неможливо забезпечити стійке зниження ризиків емоційного вигорання для молодих людей. З цією метою доречно впровадження таких ключових заходів:

- введення системної психологічної підтримки в навчальних закладах – регулярні консультації, тренінги, скринінг емоційного стану, якщо такого ще нема (наприклад, програма «Психологічна підтримка студентів» або проєкт «Психологічна служба в університеті»);
- оптимізація навчального та робочого навантаження – профілактична робота кураторів груп зі студентами щодо уникнення перевантаження, впровадження «Гнучкого розкладу» або «Днів без дедлайнів» для працюючих молодих людей;
- популяризація культури ментального здоров'я в молодіжній спільноті – проведення тематичних заходів, днів психологічного благополуччя (наприклад, «Тиждень ментального здоров'я», кампанія «Без вигорання»), впровадження політики «zero burnout»;

– створення умов для балансу між особистим і професійним – варіативність форм участі, підтримка відпочинку молодих людей, зменшення тиску на досягнення (ініціатива «Баланс життя і роботи», «Пауза для себе» тощо).

Загалом організаційний рівень є фундаментом для довготривалої профілактики вигорання, особливо в умовах, коли частина молоді вже демонструє тривожні симптоми, а інша – перебуває на межі ризику.

Отже, поєднання індивідуальних практик саморегуляції, підтримуючого соціального середовища та відповідальної політики освітніх і трудових інституцій здатне не лише знизити рівень вигорання, а й створити умови для сталого розвитку, психологічного благополуччя та реалізації потенціалу молоді.

Висновки до розділу 2

У дослідженні взяли участь 45 молодих людей. Віковий діапазон учасників коливався від 18 до 35 років. За статевою належністю у вибірці переважали жінки ($n = 23$), тоді як чоловіків було дещо менше ($n = 22$). Стосовно соціального статусу, частина респондентів на момент дослідження навчалася у закладах вищої освіти ($n = 21$), а інша частина вже була залучена до професійної діяльності ($n = 24$). Це дозволило зіставити особливості психоемоційного стану та копінг-стратегій у контексті різних життєвих обставин: освітніх і трудових.

Для опису загальних характеристик було розраховано середні, мінімальні та максимальні показники, стандартні відхилення і виявлено кореляційні взаємозв'язки за ключовими змінними дослідження.

Передусім нами була виявлена сильна позитивна кореляція між ЕВ і ДП ($r=0.67$). Це логічно, бо виснаження молодих людей веде до їхньої

відстороненості. Негативна кореляція з емоційними шкалами (ЕВ і С-Т $r=-0.68$) значить, чим більше виснаження, тим гірший емоційний стан. РОД позитивно корелює з емоційними шкалами ($r=0.59$ з С-Т), але негативно з ДП ($r=-0.52$), тобто ті молоді люди, хто недооцінює досягнення, можуть бути тривожними, але не відстороненими, можливо, це внутрішній конфлікт. Адаптивність позитивно корелює з ЕВ ($r=0.61$) і ДП ($r=0.72$), але негативно з інтегральним показником емоційного стану ($r=-0.85$). Це тому, що шкала адаптивність перевернута, тобто, чим вище вигорання, то вища адаптивність. Емоційні шкали сильно пов'язані між собою ($r>0.80$). Загалом, вигорання негативно впливає на емоції молодих людей, але адаптивність (гнучкість) може бути захисним чинником.

За результатами дослідження ми підтвердили припущення, що емоційне вигорання серед молоді – це не лише індивідуальна проблема, а й соціальний та організаційний виклик. Хоча більшість молодих людей наразі демонструє помірні показники, близько 20% вже мають тривожні симптоми, а ще частина перебуває на межі ризику. Це означає, що діяти потрібно вже зараз – превентивно та комплексно: формувати здатність молодих людей самостійно та ефективно справлятися з емоційними викликами; розширювати соціальні зв'язки та будувати якісну комунікацію; залучати заклади освіти, роботодавців, молодіжних організацій до оптимізації середовища.

ВИСНОВКИ

1. Проаналізовано наукові джерела щодо сутності емоційного вигорання особистості, його структури та чинників. Узагальнюючи зарубіжні та вітчизняні дослідження (К. Масlach, В. Бойко, Н.Водоп'янова та ін.), емоційне вигорання визначено як психосоціальний стан, що виникає внаслідок хронічного стресу, не обмежуючись професійною сферою, а поширюючись на навчання, сімейне життя та екстремальні умови (війна, пандемія). Структура ЕВ охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень, з можливими розширеннями до залученості чи психосоматичних симптомів. Чинники поділено на внутрішні (особистісні риси, самооцінка) та зовнішні (організаційні, соціальні), з акцентом на роль культурних особливостей та «зараження» вигоранням у колективі. Це дозволяє розглядати емоційне вигорання як динамічний процес, що вимагає комплексного підходу до профілактики в молодіжному середовищі.

2. Висвітлено конструктивні та деструктивні стратегії опанування молоддю стресових станів. Конструктивні стратегії (копінг) охоплюють усвідомлені дії, як-от розвиток емоційного інтелекту, самомотивацію, емпатію та соціальну активність (тренінги, наставництво, хобі), що сприяють завершенню «стресорного циклу» (Р. Лазарус, Е. Нагоскі). Деструктивні – це уникання, ізоляція, зловживання речовинами чи перфекціонізм, що посилюють вигорання (Т.М. Титаренко, К. Олдвін). У молоді конструктивні копінги залежать від мотивації та підтримки, тоді як деструктивні часто пов'язані з невротичними захисами чи культурними нормами (самоконтроль у хлопців, самозаспокоєння у дівчат). Це підкреслює необхідність розвитку адаптивних механізмів для запобігання емоційному вигоранню.

3. З'ясовано психологічні змістові параметри вибору молоддю певних стратегій подолання емоційного вигорання. Виявлено, що вибір

залежить від статусу (студенти / працюючі), статі, мотивації та екстремальних умов (війна, пандемія). У студентів переважає резистенція (емоційний дефіцит), посилена низькою мотивацією та ізоляцією; у працівників – виснаження через перевантаження ролями. Змістові параметри охоплюють емоційний інтелект, стресостійкість та соціальну підтримку. Зокрема, високий емоційний інтелект сприяє конструктивним стратегіям (А. Бойченко), тоді як перфекціонізм чи травми – деструктивним (Я. Чаплак). У молоді в шлюбі чи з дітьми вибір ускладнюється відповідальністю, що загострює емоційне вигорання. Це вказує на потребу індивідуалізованих інтервенцій для посилення адаптивності юнаків і дівчат у сучасному світі.

4. Емпірично досліджено психологічні змістові параметри подолання емоційного вигорання молоддю. Результати показують, що вигорання негативно впливає на емоційний стан молоді, посилюючи тривожність, втому та пригніченість. Редукція особистих досягнень пов'язана з негативними емоціями, але не з відстороненістю, що може вказувати на внутрішні психологічні конфлікти молодих людей, такі як низька самооцінка чи відчуття невдачі. Адаптивність відіграє захисну роль: люди з нижчою адаптивністю (бали високі) мають гірший емоційний стан і вищі показники вигорання. Ця шкала перевернута, тобто позитивна кореляція між адаптованістю і вигоранням свідчить, що адаптивні люди краще справляються з вигоранням. Адаптивність може пом'якшувати вплив вигорання на емоційний стан, але це залежить від типу копінг-стратегій (наприклад, когнітивних чи емоційних).

5. Попри те, що у більшості молодих людей наразі спостерігаються лише помірні прояви емоційного напруження, близько п'ятої частини вже демонструє ознаки вигорання, а ще значна частина перебуває на критичній межі – за мінімального підвищення рівня стресу вони можуть перейти до стадії емоційного виснаження. Така ситуація вимагає негайного реагування – через превентивні та багатовекторні дії.

Запропонована програма тренінгу формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді є комплексним інструментом психологічної підтримки та профілактики. Вона поєднує інформаційно-освітні блоки, практичні вправи та рефлексивні завдання, що сприяє розвитку усвідомленості, формуванню адаптивних копінг-стратегій і навичок саморегуляції. Учасники отримують можливість не лише засвоїти теоретичні знання про природу вигорання, а й відпрацювати конкретні техніки відновлення ресурсу та побудови індивідуального «антивигорального плану». Очікуваним результатом є зниження ризику вигорання, підвищення рівня стресостійкості та формування більш відповідального ставлення до власного психоемоційного стану. Таким чином, програма може стати дієвим компонентом системи психологічної профілактики у студентському та молодіжному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. Вип. 6, № 2, е0602295. С. 28-33. <https://doi.org/10.26766/pmgp.v6i2.295>
2. Бегун-Трачук Л. О. Дослідження професійного та емоційного вигорання у психолого-педагогічній теорії та практиці. *Музичне мистецтво в освітологічному дискурсі*. 2020. № 5. С.128-133. <https://doi.org/10.28925/2518-766X.2020.5.19>
3. Боковець О. І. Емоційний інтелект як ресурс психічного здоров'я. *Габітус*. 2022. Випуск 37. С.68-75. <https://surl.li/lxjnuu>
4. Борисенко З. Особливості прояву та причини виникнення емоційного вигорання студентської молоді. *Проблеми гуманітарних наук. Серія : Психологія*. 2018. Вип. 43. С. 25-38. <https://doi.org/10.24919/2312-8437.43.159078>
5. Босько В. І. Профілактика емоційного вигорання в екстремальних психологів методами самопізнання і самопомоги Н. Пезешкіана : дис. ... д-ра філософії в галузі 053 «Психологія». Харків, 2023. 270 с. <https://surl.li/jdgigp>
6. Бранітська Т., Рябоконь О., Логутіна Н. Professional burnout of teachers as psychological and pedagogical problem in modern conditions. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2023. Вип. 25 (54). С.57-72. [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2023-25\(54\)-57-72](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2023-25(54)-57-72)
7. Власенко К. В., Гайсонюк Н. А. Конструктивні та деструктивні копінг-стратегії як ресурси для подолання тривалого стресу. V Міжнародна студентська наукова конференція «Наука сьогодення: від досліджень до стратегічних рішень», 22 грудня 2023 р., м. Чернівці,

2023. С. 366–369. URL: <https://archive.liga.science/index.php/conference-proceedings/article/view/670>.

8. Волосевич І., Когут І., Жерьобкіна Т., Назаренко Ю. Вплив війни на молодь в Україні. UNDP, 2023. 74 с. <https://surl.li/yfrhnn>

9. Головська І. Г., Блехман Я. А. До проблеми дослідження емоційного вигорання у студентської молоді *Наукові перспективи*. 2024. № 11(53). С.1296-1307. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-11\(53\)-1296-1307](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-11(53)-1296-1307)

10. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30-33. <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i35/8.pdf>

10. Гурова Л. Емоційне вигорання як специфічна проблема сучасної молоді. *Психологічна наука і практика: сучасні виклики та допомога особистості у кризових умовах: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (Київ, 10 квітня 2025 р.) / упоряд. : І. С. Булах, Л. М. Вольнова, Н. В. Гузій. Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова Драгоманова, 2025. Частина 2. С.53-56.

11. Демидюк В. М. Психологічні чинники запобігання та подолання емоційного вигорання військовослужбовців в умовах довготривалих збройних конфліктів : дис. ... д-ра філософії за спеціальністю 053 Психологія. Острог, 2023. 238 с. https://www.oa.edu.ua/doc/dis/demydiuk_dis.pdf

12. Дідик С. С. Особливості синдрому професійного вигорання в різних країнах світу. *Соціально-етичні та деонтологічні проблеми сучасної медицини (немедичні проблеми в медицині)* : зб. матеріалів II Всеукр. наук.-практ. конф., Запоріжжя, 18-19 лютого 2021 р. Запоріжжя : ЗДМУ, 2021. С. 93-95. <http://dspace.zsmu.edu.ua/handle/123456789/14527>

13. Замерзляк Д., Федоренко А. Еволюція поняття копінг-стратегій: від класичних теорій до сучасних досліджень. *Науковий часопис УДУ*

імені Михайла Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. 2025. Вип. 26 (71). С.20-32. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.26\(71\).02](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series12.2025.26(71).02)

14. Івасюк А. Моделі емоційного вигорання особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2025. Вип. 1. С. 87-92. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2025.1.16>

15. Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Психологія вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій : монографія. Київ : Ін-т пс-ії імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. 188 с.

16. Католик Г. В., Ковальчук Л. В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 3 (13). С.198-205. <https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-198-205>

17. Кернас А. В., Бондаревич С. М., Котляр Л. І., Малиш В. Є. Теоретико-методологічні основи дослідження психологічних особливостей феномена «професійного емоційного вигорання» у студентів. *Ментальне здоров'я*. 2024. №1. С.20-27. <https://doi.org/10.32782/3041-2005/2024-1-4>

18. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум, 2009. 120 с. <https://surli.cc/nfeobn>

19. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці МАУП. Психологія*. 2022. Вип. 3(56). С.10-18. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.2>

20. Корольчук М. С., Корольчук В. М., Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : КНТЕУ, 2017. 304 с.

21. Корсун С. І., Ткачук Т. А. Стрес та професійна копінг-поведінка у діяльності працівників податкової міліції. *Психологія діяльності працівників податкової міліції : монографія*. Київ : Центр учбової літератури, 2013. <https://surl.li/xzxslv>

22. Коструба Н., Ляшко Л. Особистісні особливості психологічної стійкості молоді в умовах війни. *Психологічні перспективи*, 2023. Вип.42, С. 82-96. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2023-42-kos>
23. Котлова Л. О., Долінчук І. О., Ілющенко І. О. Психічне здоров'я молоді в умовах воєнного стану. *Габітус*. 2023. Вип.53. С. 63-68. <http://eprints.zu.edu.ua/38284/1/10.pdf>
24. Кулаєва Т. В. Психологічні особливості переживання самотності в дорослому віці : дис. ... д-ра філософії за спеціальністю 053 Психологія. Київ, 2023. 243 с. <https://surl.li/pwmngc>
25. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. 156 с. <http://eprints.zu.edu.ua/id/eprint/18802>
26. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.
27. Нагоскі Е., Нагоскі А. Вигоряння. Стратегія боротьби з виснаженням удома та на роботі / Перекл. С. Новікова. Харків : КСД, 2023. 317 с.
28. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КІПТорієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, червень, 2021. 51 с. <https://surl.li/teavxe>
29. Особливості особистісних стратегій життєдіяльності в умовах невизначеності середовища : монографія / Ю.М. Швалб та ін. ; за ред. Ю.М. Швалба. Київ : Ін-т пс-ії імені Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 274 с. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742906/1/monogr_ecopsy_2024x.pdf
30. П'янківська Л. В. Психологічна профілактика синдрому «емоційного вигорання» у курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 – Психологія діяльності в особливих умовах. Київ, 2019. 281 с. <https://surl.li/zafkrs>

31. Палій А. А. Диференціальна психологія. Курс лекцій. Івано-Франківськ, 2007. 776 с.

32. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навч. посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

33. Прокопенко О. А. Емоційне виснаження студентів та втома під час війни. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: педагогіка та психологія: ел. видання*. 2025. №7. С.1-6. <https://doi.org/10.54929/2786-9199-2025-7-10-01>

34. Профілактика порушень адаптації молоді до повсякденних стресів і кризових життєвих ситуацій: навч. посіб. / НАПН України, Ін-т соц. та політич. пс-ії; за наук. ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум, 2011. 272 с.

35. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : Монографія / Назаров О. О. та ін. Х. : Вид-во УЦЗУ, 2008. 184 с.

36. Психологія життєвої кризи / відп. ред. Т.М. Титаренко. Київ : Агропромвидав України, 1998. 348 с.

37. Свідерська О., Гупало С. Соціально-психологічні аспекти емоційного вигорання студентської молоді під впливом пандемічних викликів. *Освіта XXI століття: реалії, виклики, тенденції розвитку: колективна монографія / за наук. ред. проф. Цвєткової Ганни. Nameln : InterGING, 2020. С.287-304.* <https://surl.lu/jdorcd>

38. Тесленко В. М. Психологічні засади профілактики синдрому професійного вигорання педагогічного персоналу закладів загальної середньої освіти різних форм власності : дис. ... канд. психол. : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Київ, 2021. 268 с. <https://surl.lt/jtyjdh>

39. Теслик Н. М., Самофал А. О. Емоційне вигорання студентів з різними мотивами навчальної діяльності в умовах воєнного стану. *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєної реабілітації* : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф., 27 жовтня 2023 р. / уклад. В. С. Бліхар. Львів : ЛДУВС, 2023. С.262 -265.

40. Титаренко Т. М., Кляпець О. Я. Запобігання емоційному вигоранню в сім'ї як фактор гармонізації сімейних взаємин : наук.-метод. посібник. Київ : Міленіум, 2007. 142 с.

41. Толмачевська В. О. Психологічні особливості емоційної експресії у представників професій з високим емоційним навантаженням : дис. ... д-ра філософії за спеціальністю 053 «Психологія». Одеса, 2022. 216 с. <https://surl.li/wetzss>

42. Чаплак Я. В., Чуйко Г. В. Специфіка взаємозв'язку перфекціонізму й емоційного вигорання особистості. *Габітус*. 2024. №57. С. 266-271. <http://habitus.od.ua/journals/2024/57-2024/47.pdf>

43. Шклярук М. В., Прищак М. Д. Стратегії подолання стресу: аналіз та порівняння. *Матеріали LIII науково-технічної конф. підрозділів ВНТУ*, Вінниця, 20-22 березня 2024 р. URI: <https://surl.li/ikuzwx>

44. Шкраб'юк В. С., Білик Д. І. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. №10(86). С. 293-296. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-10-86-60>

45. Шукалова О. С., Бойченко А. О. Розвиток емоційного інтелекту як стримувального фактору прояву емоційного вигорання студентів. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №6, Т. 2. С.128-132. <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.6-2.23>

46. Яновська Т. А. Особливості копінг-поведінки юнаків у ситуації стресу. *Габітус*. 2024. Вип. 64. С.75-79. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.64.12>

47. Aldwin C. Stress and coping across the lifespan. *The Oxford handbook of stress, health, and coping* / Ed. by S. Folkman. New York: Oxford University Press 2011. P.15-33. <https://surl.li/nukzux>

48. Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management / Khammissa R.A.G. etc. *The Journal of international medical research*. 2022. Vol.50, Iss.9, 3000605221106428. <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>

49. Cherniss C. Social and emotional competence in the workplace. *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* / R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.). Jossey-Bass, 2000. P. 433–458. <https://surl.lu/erviauw>

50. Conner J.O., Greytak E., Evich C.D., Wray-Lake L. Burnout and belonging: how the costs and benefits of youth activism affect youth health and wellbeing. *Youth*. 2023. Vol.3, Iss.1. P.127-145. <https://doi.org/10.3390/youth3010009> <https://www.mdpi.com/2673-995X/3/1/9>

51. Emotional intelligence as a mediator in the relationship between academic performance and burnout in high school students / Molero Jurado M. d M. etc. *PLoS ONE*. 2021. Vol.16, Iss.6, e0253552. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253552>

52. Fontes F. Herbert J. Freudenberger and the making of burnout as a psychopathological syndrome. *Memorandum Memória e História em Psicologia*. December, 2020. Vol.37. P.1-19. <https://doi.org/10.35699/1676-1669.2020.19144> .

53. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer, 1984. 456 p. <https://books.google.com.ua/books?id=i-ySQQuUpr8C&printsec=copyright&hl=ru#v=onepage&q&f=false>

54. Leiter M. P., Maslach C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*. 2016. Vol.3, Iss.4. P. 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>.

55. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol.2, Iss.2. P.99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
56. Maslach C., Leiter M. P. Chapter 24. Burnout: What it is and how to measure it. *Harvard Business Review*. *HBR guide to beating burnout*. Boston MA: Harvard Business Review Press, 2021. P.211-221. <https://ebin.pub/hbr-guide-to-beating-burnout-9781647820008-1647820006-9781647820022-1647820022.html>
57. Organization-level factors associated with burnout: guided discussions with micropolitan public health workers during COVID-19 / Thompson H. G. etc. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2023. Vol.65, Iss.7. P.580–583. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002837>
58. Pines A.M. Chapter 6: Stress and burnout: a relational perspective. *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. *New Horizons in Management series* / Ed. by Alexander-Stamatios G. A. etc. 2009. 480 p. <https://doi.org/10.4337/9781848447219>
59. Santarpia F. P., Consiglio C., Borgogni L. On the roots of interpersonal strain at work: The role of burnout and social self-efficacy. *Personality and Individual Differences*. 2024. Vol.231, 112825. P.1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112825>.
60. Schaufeli W. B., Desar S., De Witte H. Burnout assessment tool (BAT) – development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. Vol.17, Iss.24, 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
61. Schaufeli B. W., Enzmann D. The Burnout companion to study and practice. A critical analysis / 1st ed. CRC Press; eBook Published, 2020. 232 p. <https://doi.org/10.1201/9781003062745>.
62. Skinner E. A., Edge K., Altman J., Sherwood H. Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying

ways of coping. *Psychological Bulletin*. 2003. Vol.129, Iss.2. P. 216–269.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>

63. The relationship between emotional regulation and school burnout: structural equation model according to dedication to tutoring / Chacón-Cuberos R. etc. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. №16(23). P.4703. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234703>

64. Vaillant G. Adaptive mental mechanisms: Their role in a positive psychology. *American Psychologist*. 2000. Vol.55, Iss.1. P.89–98.
<https://www.wisebrain.org/papers/AdaptiveMentalMechs.pdf>

Додаток А.1

«Методика діагностики професійного вигорання» (МВІ),

К.Маслач в адаптації Н.Водоп'янової

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви переживаєте стани та почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

Ніколи (0)

Кілька разів на рік або рідше (1)

Раз на місяць або рідше (2)

Кілька разів на місяць (3)

Раз на тиждень (4)

Кілька разів на тиждень (5)

Щодня (6)

Текст опитувальника

1. Я почуваю себе емоційно виснаженим
2. Наприкінці робочого дня я почуваю себе як вичавлений лимон
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу
4. Я добре розумію, що відчувають мої колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими клієнтами й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю апатію і пригніченість.
9. Я впевнена, що моя робота потрібна людям
10. Останнім часом я став більш черствим, нечутливим у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими моїми колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися та відпочити від усього і усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості у процесі спілкування з колегами.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення
19. Завдяки своїй роботі я вже зробила у житті багато дійсно цінного

20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.

21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.

22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Обробка результатів тесту

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- Деперсоналізація: 5, 10, 11, 15, 22.
- Редукція особистих досягнень: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Інтерпретація результатів

Рівні вигорання	Низький рівень	Помірний рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистих досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Додаток А.2

Анкета вигорання Масlach – студентський опитувальник

Maslach Burnout Inventory-Student Survey

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви переживаєте стани та почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

Ніколи (0)

Кілька разів на рік або рідше (1)

Раз на місяць або рідше (2)

Кілька разів на місяць (3)

Кілька разів на тиждень (4)

Щодня (5)

Текст опитувальника

1. Я почуваюся емоційно виснаженим через навчання
2. Я відчуваю себе втомленим наприкінці дня в університеті.
3. Я почуваюся втомленим коли встаю вранці, а попереду ще цілий день в університеті.
4. Я став більш цинічно ставитися до потенційної користі від мого навчання.
5. На мою думку, я хороший студент.
6. Навчання або відвідування занять є для мене справжнім навантаженням.
7. Я можу ефективно вирішувати проблеми, що виникають під час навчання.
8. Я відчуваю себе виснаженим від навчання.
9. Під час занять я відчуваю впевненість, що я справляюся з завданнями.
10. З часу вступу в університет мій інтерес до навчання знизився.
11. Я дізнався багато цікавого під час навчання.
12. Я вважаю, що я роблю добрий внесок у заняття, які відвідую.
13. Мене надихають мої досягнення у навчанні.
14. Я став менш захоплений навчанням, ніж колись.
15. Я сумніваюся у значущості мого навчання.

Обробка результатів тесту

- Емоційне виснаження: 1, 2, 3, 6, 8.
- Цинізм: 4, 10, 14, 15.
- Редукція особистих досягнень (професійної ефективності): 5, 7, 9, 11, 12, 13.

Інтерпретація результатів

Підшкала	Макс. бал	Низький рівень	Помірний рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	25	0–12	13–16	17–25
Цинізм	20	0–6	7–12	13–20
Редукція особистих досягнень	30	0–21**	22–25	26–30

* У випадку РЕ «низький» = **високий ризик вигорання**, а «високий» = ресурсний стан.

** Тобто <22 балів — сигнал про зниження ефективності.

Додаток Б

Методика самооцінки емоційних станів,

А. Уессман, Д. Рікс в перекладі О. Я. Кляпець та співавторів

Інструкція: Оберіть у кожному із запропонованих наборів суджень те, яке найчастіше описує Ваш теперішній стан. Порядковий номер судження, обраного з кожного набору, запишіть у відповідному рядку для відповідей.

Текст опитувальника

Спокій – тривога

10. Абсолютний спокій. Цілком упевнений (-а) в собі.
9. Повна холоднокровність, на рідкість упевнений (-а) в собі і не хвилююся.
8. Відчуття повного благополуччя. Упевнений (-а) в собі і відчуваюся невимушено.
7. У цілому впевнений (-а) в собі і не відчуваю хвилювання.
6. Ніщо особливо не турбує мене. Почуваюся більш менш невимушено.
5. Дещо стурбований (-а), відчуваюся скуто, трохи хвилююся.
4. Відчуваю деяку стурбованість, страх, хвилювання чи невизначеність. Нервуюся, переживаю, роздратований (-а).
3. Значна невпевненість. Травмований (-а) невизначеністю. Страшно.
2. Сильна тривожність, стурбованість. Виснажений (-а) страхом.
1. Відчуваю жах. Втратив (-ла) розум. Заляканий (-а) невірністю до труднощів.

Енергійність – утомленість

10. Порив, що не знає перепон. Життєва сила б'є через край.
9. Життєздатність б'є через край, потужна енергія, сильна спрямованість на діяльність.
8. Багато енергії, сильна потреба в дії.
7. Почуваюся бадьоро, у запасі чимало енергії.
6. Відчуваю себе достатньо бадьорим (бадьорою).
5. Злегка втомлений (-а). Енергії не вистачає.
4. Доволі втомлений (-а). У запасі не дуже багато енергії.
3. Велика втомленість. В'ялість. Бракує енергії.
2. Страшна втома. Майже виснажений (-а) і практично нездатний (-а) до дії. Майже не залишилося запасів енергії.
1. Абсолютно виснажений (-а). Нездатний (-а) навіть на незначне зусилля.

Піднесеність – пригніченість

10. Сильний сплеск, піднесеність, радість.
9. Збуджений (-а), у піднесеному настрої.
8. Збуджений (-а), у гарному настрої.

7. Почуваюся дуже добре. Життєрадісний (-а).
6. Почуваюся доволі добре, “у порядку”.
5. Почуваюся трохи пригнічено, “так собі”.
4. Настрій пригнічений і дещо понурий.
3. Пригнічений (-а). Настрій понурий.
2. Дуже пригнічений (пригнічена). Почуваюся жахливо.
1. Страшна депресія і понуристь. Пригніченість. Усе чорне і сіре. Упевненість у собі – безпорадність
10. Для мене не існує неможливого. Усе мені під силу.
9. Відчуваю велику впевненість у собі.
8. Дуже впевнений (-а) у своїх здібностях.
7. Відчуваю, що моїх здібностей достатньо і мої перспективи гарні.
6. Почуваюся достатньо компетентним.
5. Відчуваю, що мої вміння і здібності дещо обмежені.
4. Відчуваю, що мені бракує здібностей.
3. Пригнічений (-а) своєю слабкістю і недостатніми здібностями.
2. Почуваюся жалюгідним (-ою) і нещасним (-ою). Утомився (утомилася) від своєї некомпетентності.
1. Відчуваю велику слабкість і марність зусиль. У мене нічого не виходить. Це мене пригнічує.

БЛАНК

“Спокійність – тривожність”										“Енергійність – втомленість”									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Піднесення – пригніченість”										“Впевненість у собі – безпорадність”									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Обробка результатів тесту

Кожне твердження оцінюється за десятибальною шкалою, де 10 вказує на найвищий рівень позитивного стану, а 1 – на найнижчий.

Вимірюються такі показники:

I1 – “Спокій – тривога”.

I2 – “Енергійність – втомленість”.

I3 – “Піднесеність – пригніченість”.

I4 – “Впевненість у собі – безпорадність”.

Далі обчислюють інтегральний показник емоційного стану респондента за формулою:

$$ЕС = (I_1 + I_2 + I_3 + I_4) / 4,$$

де ЕС – інтегральний показник емоційного стану;

I_1 , I_2 , I_3 та I_4 – індивідуальні показники за відповідними шкалами.

Інтерпретація результатів

Якщо він знаходиться в межах 33-40 балів, то його можна інтерпретувати як дуже добрий. Але іноді “фонтан емоцій”, поєднаний із самовпевненістю, що межує з переоцінкою своїх можливостей, може спричинитися до марності докладених респондентом зусиль і його нездатності активно діяти в разі виникнення стресової ситуації.

у межах 17-32 балів – як добрий. Життєрадісність, внутрішній спокій та впевненість у собі, що є властивостями емоційного стану випробуваного, дають йому змогу гнучко адаптуватися до різних життєвих ситуацій і долати стреси;

менше 16 балів – як погіршений емоційний стан респондента є тим “родючим ґрунтом”, який, потрапивши на який стреси та кризові переживання “проростуть і дадуть урожай” у вигляді вигорання та психосоматичних захворювань.

Додаток В

Методика визначення індивідуальних копінг-стратегій (MDICS), Е. Хайма в авторській адаптації Т. Кулаєвої

Інструкція. Вам будуть запропоновані декілька тверджень (усього 26 питань, поділених на 3 блоки), що стосуються особливостей Вашої поведінки. Намагайтесь пригадати, як ви найчастіше вирішуєте проблеми. Підкресліть той номер, який Вам підходить (підкреслюйте все речення).

У кожному блоці тверджень потрібно обрати лише один варіант, за допомогою якого ви долаєте труднощі протягом останнього часу. Пишіть перше, що спаде на думку.

Текст опитувальника

А

- 1.К «Кажу собі: зараз є щось важливіше, ніж труднощі»
- 2.К "Кажу собі: це доля, треба з цим змиритися"
- 3.К "Це несуттєві труднощі, не все так погано, в основному все добре"
- 4.К «Я не втрачаю самовладання та контролю над собою у важкі хвилини і намагаюся нікому не показувати свого стану»
- 5.К «Я намагаюся проаналізувати, все зважити та пояснити собі, що відбулося»
- 6.К «Я кажу собі: порівняно з проблемами інших людей мої – це дрібниці»
- 7.К «Якщо щось сталося, то так Бог дав»
- 8.К "Я не знаю, що робити і мені часом здається, що мені не виплутатися з цих труднощів"
- 9.К «Я надаю своїм труднощам особливий зміст, долаючи їх, я вдосконалююся сам»
- 10.К «На даний час я повністю не можу впоратися з цими труднощами, але з часом зможу впоратися і з ними, і з більш складними».

Б

- 1.Е "Я завжди глибоко обурений несправедливістю долі до мене і протестую"
- 2.Е «Я впадаю у відчай і плачу»
- 3.Е «Я пригнічую емоції у собі»
- 4.Е «Я завжди впевнений, що є вихід із скрутної ситуації»
- 5.Е "Я довіряю подолання своїх труднощів іншим людям, які готові допомогти мені"
- 6.Е «Я впадаю у стан безнадійності»
- 7.Е «Я вважаю себе винним і отримую по заслугах»
- 8.Е «Я скаженію, стаю агресивним»

В

1.П «Я поринаю в улюблену справу, намагаючись забути про труднощі»

2.П «Я намагаюся допомогти людям і в турботах про них забуваю про свої прикраси»

3.П «Намагаюся не думати, всіляко уникаю зосереджуватися на своїх неприємностях»

4.П «Намагаюся відволіктися і розслабитися (за допомогою алкоголю, заспокійливих засобів, смачної їжі тощо)»

5.П «Щоб пережити труднощі, я беруся за здійснення давньої мрії (їду подорожувати, вступаю на курси іноземної мови тощо)»

6.П «Я ізолююся, намагаюся залишитися наодинці із собою»

7.П «Я використовую співпрацю зі значущими мені людьми для подолання труднощів»

Інтерпретація результатів

Використовується переважно якісно-змістовний аналіз відповідей. У ключі кожне твердження пов'язане із певною копінг-стратегією. Якщо опитуваний вибирає конкретне твердження як найбільш звичне собі, передбачається, що копінг-стратегія буде для нього типовою.

При обробці відповідей підраховується, які стратегії є домінуючими – адаптивні, відносно адаптивні чи неадаптивні.

- Адаптивні стратегії вказують на ефективне копінг-поведення.

- Неадаптивні стратегії сигналізують про можливий ризик хронічного стресу, вигорання, або тривожності.

	Адаптивні варіанти копінг-поведінки	Відносно адаптивні варіанти копінг-поведінки	Неадаптивні варіанти копінг-поведінки
Когнітивні копінг-стратегії	* «проблемний аналіз» (А5), * «установка своєї цінності» (А10), * «збереження самовладання» (А 4)	* «відносність» (А 6), * «надання сенсу» (А9), * «релігійність» (А7)	* «Смиренність» (А 2), * «Розгубленість» (А8), * «Дисимуляція» (А3), * «Ігнорування» (А1)
Емоційні копінг-стратегії	* «протест» (Б 1), * «оптимізм» (Б4)	* «емоційна розрядка» (Б 2), * «пасивна кооперація» (Б5)	* «Придушення емоцій» (Б3), * «покірність» (Б 6), * «самообвинувачення» (Б7), * «агресивність» (Б8)
Поведінкові копінг-стратегії	* «співпраця» (В 7), * «звернення» (В8), * «альтруїзм» (В2)	* «компенсація» (В 4), * «відволікання» (В1), * «конструктивна активність» (В5)	* «Активне уникнення» (В3), * «Відступ» (В 6)

Додаток Д

Методика «Оцінювання емоційно-діяльнісної адаптивності»,

Фетіскін М., Козлов В., Мануйлов Г.

в адаптації О. Я. Кляпець та співавторів

Інструкція: Ознайомтеся з наведеними нижче твердженнями характеристиками. Поміркуйте, чи стосуються вони Вас особисто. У разі позитивної відповіді слід обрати варіант “так”, у протилежному випадку – варіант “ні”.

Текст опитувальника

1. Працюючи, я втомлююсь.
2. Мені важко сконцентруватися на чомусь одному.
3. Я хвилююся з будь-якого приводу.
4. Коли я щось роблю, мої руки тремлять.
5. Я часто хвилююся.
6. Я пітнію навіть у холодну погоду.
7. Я постійно відчуваю голод.
8. У мене часто болить шлунок.
9. Часом я так хвилююся, що не можу спати.
10. Мене легко вивести з рівноваги.
11. Я більш чутливий (-а), ніж інші.
12. Я часто хвилююся з приводу чогось.
13. На жаль, я не такий (-а) щасливий (-а), як інші.
14. Я легко можу заплакати.
15. Коли мені потрібно чекати, я нервуюся.
16. Інколи я почуваюся таким (-ою) щасливим (-ою), що не можу всидіти на місці.
17. Я сильно пасую перед труднощами.
18. Часом я відчуваю, що ні до чого не придатний (-а).
19. Я сором'язливий (-а).
20. Я вважаю, що на мене скрізь чатують труднощі.
21. Я завжди напружений (-а).
22. Часом я відчуваю себе розбитим (-ою).
23. Я намагаюся уникати труднощів.

Обробка та інтерпретація результатів тесту

Високий рівень адаптивності (0–3 «так»): Особи з цим рівнем демонструють високу емоційну стійкість, здатність ефективно регулювати свою поведінку в складних ситуаціях та легко встановлюють міжособистісні контакти. Вони швидко адаптуються до нових умов і мають розвинену здатність до співпраці.

Середній рівень адаптивності (4–10 «так»): Характеризується балансом між емоційною, когнітивною та поведінковою складовими адаптації. Такі особи зазвичай справляються з повсякденними труднощами, але можуть відчувати певні труднощі при значних змінах або стресових ситуаціях.

Низький рівень адаптивності (11–20 «так»): Особи з цим рівнем можуть мати труднощі в емоційній регуляції, проявляти неадекватні реакції на стресові ситуації та відчувати складнощі у встановленні ефективних міжособистісних стосунків. Вони можуть потребувати підтримки для покращення адаптаційних навичок.

Дуже низький рівень адаптивності (21–25 «так»): Цей рівень свідчить про значні труднощі в адаптації, можливу емоційну нестабільність та низьку здатність до саморегуляції. Такі особи можуть потребувати професійної допомоги для розвитку адаптивних стратегій та покращення психоемоційного стану.

Додаток Е
Результати емпіричного дослідження

Вік	Вид діяльності	ЕВ	ДП	РОД	С-Т	Е-В	П-П	В-Б	С-ЕС	КС-К	КС-Е	КС-П	Адапт
33	р	24	12	33	4	4	5	5	18	1.К	4.Е	5.П	10
34	р	27	12	31	3	3	3	4	13	8.К	6.Е	6.П	14
30	р	16	6	38	5	6	6	6	23	5.К	4.Е	7.П	3
18	р	10	5	32	6	6	5	4	22	3.К	5.Е	8.П	10
26	р	10	5	32	6	6	5	4	21	2.К	1.Е	1.П	10
34	р	29	20	22	2	3	3	3	11	8.К	3.Е	4.П	22
26	р	18	7	31	4	5	5	3	17	3.К	4.Е	3.П	17
22	р	16	7	37	5	6	6	6	23	6.К	3.Е	8.П	4
23	р	7	4	40	8	6	7	7	29	5.К	4.Е	2.П	3
24	р	9	5	40	7	6	6	7	26	10.К	4.Е	7.П	3
25	р	26	8	38	5	5	5	6	21	7.К	6.Е	3.П	5
30	р	27	18	14	3	4	3	3	13	2.К	3.Е	3.П	22
34	р	30	22	13	2	2	3	2	9	2.К	7.Е	6.П	23
35	р	30	22	30	3	2	3	1	9	8.К	2.Е	6.П	20
33	р	6	6	39	7	6	7	7	27	5.К	5.Е	5.П	3
19	р	6	10	39	7	6	6	7	26	1.К	1.Е	6.П	6
29	р	23	7	32	5	5	4	4	18	3.К	3.Е	6.П	4
30	р	21	11	32	5	6	4	4	19	9.К	4.Е	1.П	5
24	р	20	12	31	4	5	4	3	16	8.К	7.Е	6.П	11
26	р	12	6	38	6	6	6	6	24	4.К	5.Е	8.П	6
19	р	10	6	19	4	6	5	3	18	10.К	1.Е	5.П	4
20	р	11	7	38	7	6	6	6	25	3.К	3.Е	3.П	6
23	р	23	9	33	5	5	5	4	19	6.К	2.Е	3.П	6
27	р	12	6	38	6	7	6	6	25	7.К	4.Е	2.П	6

30	н	15	7	15	4	5	4	4	17	3.К	6.Е	6.П	11
35	н	16	10	21	5	5	4	4	18	2.К	7.Е	6.П	15
22	н	17	14	13	4	3	3	1	11	8.К	2.Е	3.П	20
20	н	9	6	28	8	8	6	8	30	4.К	4.Е	8.П	3
25	н	11	12	20	6	5	5	4	20	6.К	5.Е	7.П	10
33	н	7	5	27	7	7	7	9	30	5.К	4.Е	8.П	3
33	н	22	15	15	2	2	3	2	9	8.К	2.Е	6.П	22
20	н	15	7	22	5	5	4	5	19	5.К	7.Е	6.П	7
21	н	15	13	20	3	5	5	4	17	2.К	5.Е	6.П	9
18	н	6	7	22	6	6	5	6	23	3.К	1.Е	3.П	6
18	н	7	6	29	8	8	7	7	30	10.К	4.Е	1.П	3
24	н	13	10	22	6	5	5	5	21	9.К	3.Е	2.П	4
34	н	10	6	26	5	5	4	4	18	1.К	3.Е	6.П	7
29	н	20	12	21	2	2	2	4	10	7.К	7.Е	4.П	19
22	н	10	6	29	7	7	7	8	29	5.К	5.Е	8.П	3
26	н	13	13	18	4	4	4	3	15	2.К	7.Е	3.П	21
29	н	14	5	27	6	6	6	6	24	6.К	5.Е	7.П	10
18	н	6	13	20	3	5	4	4	16	3.К	6.Е	4.П	9
22	н	12	10	26	6	6	6	6	24	2.К	5.Е	5.П	5
26	н	13	17	22	2	5	5	4	16	8.К	7.Е	6.П	11
35	н	17	7	20	2	3	3	4	12	2.К	8.Е	3.П	21

*р – працюючі, н – навчаються

**зелений – хороші показники, жовтий – помірні показники, іноді група ризику, червоний – критичні показники

Додаток Ж

Програма тренінгу формування ефективних стратегій подолання емоційного вигорання серед молоді

Тривалість кожного заняття: 1,5 години

Формат: групова робота (10–12 осіб)

ЗАНЯТТЯ 1. «ЩО ТАКЕ ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ?»

Мета: створення безпечного середовища, формування мотивації до участі, ознайомлення з поняттям і проявами вигорання.

Хід заняття:

1. Знайомство та створення правил групи. Вправа «Ім'я та ресурс» (15 хв)

- Кожен називає своє ім'я та одну річ/подію, яка допомагає відновлювати сили.
- Разом формуються правила (повага, конфіденційність, активність).

2. Очікування учасників. Вправа «Валіза очікувань» (5 хв)

- Кожен коротко озвучує, що хоче «взяти з тренінгу».

3. Міні-лекція «Емоційне вигорання» (15 хв)

- *Визначення:* емоційне вигорання – стан фізичного та психічного виснаження внаслідок хронічного стресу.
- *Основні ознаки:* емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження відчуття досягнень.
- *Причини:* високі вимоги, багатозадачність, невизначеність, брак відпочинку.
- *Особливості у молоді:* навчальні навантаження, тиск соціуму, пошук власної ідентичності.

4. Вправа «Мій енергетичний рівень сьогодні» (10 хв)

- На аркуші учасники малюють шкалу від 0 до 10 та позначають свій рівень енергії.
- Коротке обговорення: «Що вплинуло на мій рівень сьогодні?»

5. Дискусія «Чому вигорання з'являється у молоді?» (20 хв)

○ *Орієнтовні питання:*

- Які основні причини емоційного вигорання у молодих людей сьогодні?
- Чи можна сказати, що вигорання у молоді більше пов'язане з навчанням чи з особистим життям?
- Як впливають соціальні мережі та постійне порівняння себе з іншими на виникнення вигорання?
- Чи залежить схильність до вигорання від характеру (наприклад, перфекціонізму, високих вимог до себе)?
- Наскільки роль відіграє брак підтримки від оточення (родини, друзів, викладачів)?
- Чи можна вважати вигорання наслідком невміння відпочивати та відновлювати ресурси?
- У чому відмінність причин вигорання у молоді та у старших поколінь?

6. Підсумки зустрічі (10 хв)

- *Рефлексія:* «Що нового дізнався? Що хочу запам'ятати?»

ЗАНЯТТЯ 2. «Я І МІЙ СТРЕС»

Мета: усвідомлення власних стресових тригерів та ресурсів, освоєння базових технік саморегуляції.

Хід заняття:

1. Тест-опитувальник на рівень стресу (15 хв).

- Шкала сприйнятого стресу (PSS-10). Онлайн-варіант, де відразу рахуються рівні та даються рекомендації <https://www.samopomi.ch/get-tested/perceived-stress-scale-pss>
- Самостійне виконання та короткий розбір результатів у парах.

2. Вправа «Мій день під лупою» (20 хв).

- Учасники згадують один день і виділяють у ньому стресові моменти.
- *Обговорюють:* «Як я реагував? Чи можна було інакше?»

3. Практика дихальних технік та релаксації (25 хв).

- *Техніка «Дихання квадратом» (4×4).*

Це техніка глибокого дихання, яка допомагає заспокоїтися та зняти стрес, використовуючи чотири послідовні фази дихання тривалістю по

чотири секунди кожна: повільний вдих, затримка дихання, повільний видих та пауза після видиху. Ця вправа активує парасимпатичну нервову систему, що сприяє спокою, знижує тривожність, покращує концентрацію та насичує клітини киснем.

Як виконувати дихання квадратом (4×4):

✓ Прийміть зручне положення, сидячи або стоячи, можна заплющити очі.

✓ Вдих (4 секунди): зробіть повільний, глибокий вдих через ніс, рахуючи про себе до чотирьох.

✓ Затримка (4 секунди): затримайте повітря в легенях, рахуючи до чотирьох.

✓ Видих (4 секунди): повільно видихніть через рот або ніс, рахуючи до чотирьох.

✓ Затримка після видиху (4 секунди): знову затримайте дихання, рахуючи до чотирьох.

Повторюйте цей цикл протягом 5-10 хвилин.

○ **Техніка "Дихання 4-7-8"** – це метод глибокого дихання, який допомагає заспокоїтись, зняти стрес, тривожність та полегшити засинання.

○ *Як виконувати техніку 4-7-8:*

✓ Сядьте зручно або ляжте, розслабте губи.

✓ Повний видих: Повністю видихніть повітря з легень через рот, створюючи характерний звук "вуух".

✓ Вдих: Стисніть губи і повільно, глибоко вдихніть через ніс, рахуючи подумки до чотирьох.

✓ Затримка: Затримайте дихання на 7 секунд.

✓ Видих: Повільно і спокійно видихніть через рот протягом восьми секунд, знову видаючи звук "вуух".

Повторіть цикл 3 рази, поступово доводячи до 8 повторень, доки не відчуєте себе спокійнішим.

4. Коротке версія прогресивної м'язової релаксації Джекобсона – це техніка, в якій послідовно напружуються та різко розслаблюються групи м'язів тіла (наприклад, стиснути кулаки, а потім розслабити їх), щоб навчитися розпізнавати та зменшувати напругу, викликаючи стан глибокого розслаблення. Це допомагає знизити стрес, тривожність, покращити сон та загальне самопочуття шляхом активації парасимпатичної нервової системи.

Як виконувати коротку версію:

- ✓ Сядьте або ляжте в зручному, тихому місці.
- ✓ Спершу напружте м'язи стоп та пальців ніг на кілька секунд, потім повністю розслабте їх, відчуваючи контраст.
- ✓ Послідовно перейдіть до гомілок, стегон, сідниць, живота, грудей, рук, плечей, шиї та обличчя.
- ✓ Дихайте глибоко та рівно, вдихаючи під час напруження та видихаючи під час розслаблення.
- ✓ Уважно стежте за відчуттям напруження та повного розслаблення в кожній групі м'язів.
- ✓ Після завершення всіх груп м'язів, залишайтеся в цьому стані розслаблення ще кілька хвилин.

5. Рефлексія «Мої ресурси» (15 хв).

Малюнкова вправа «Дерево ресурсів» – це арт-терапевтична методика, яка використовує малюнок дерева як символ внутрішніх сил, допомагаючи учасникам усвідомити свої ресурси, зменшити рівень стресу та відновити емоційну рівновагу. Вправа полягає у намалюванні на аркуші паперу дерева, яке символізує внутрішній стан, з промальовуванням його складових: коренів, стовбура, гілок та листя, що дає можливість краще зрозуміти себе та свої внутрішні зміни.

Мета вправи: зниження рівня стресу, усвідомлення власних внутрішніх ресурсів, відновлення емоційного балансу, розвиток впевненості у собі.

Матеріали: аркуш паперу формату А4 або А3; олівці, фарби, фломастери або інші матеріали для малювання.

Хід виконання:

Візьміть аркуш паперу та матеріали для малювання.

Зосередьтеся на своєму внутрішньому стані та поставте собі запитання: «Якщо я дерево, то яке?».

Почніть малювати дерево на всьому аркуші паперу, приділяючи увагу деталям:

- коріння: символізують оперття на інших, зв'язок з матеріальним світом та бажання зрозуміти себе.
- стовбур: відображає внутрішню опору, міцність і стійкість особистості.
- гілки: показують напрямки розвитку, плани та можливості.
- листя та плоди: символізують досягнення, енергію та ясність свідомості.

Обговорення:

- Які почуття викликає ваше дерево?
- Що означає кожна його частина для вас?
- Як дерево відображає ваш поточний стан?

Інтерпретація (для психологів):

Коріння: довжина, товщина, кількість ліній можуть вказувати на силу зв'язків з реальністю та здатність до самостійного існування.

Стовбур: його міцність та товщина можуть свідчити про впевненість у собі та стійкість до життєвих змін.

Гілки: їх форма, спрямованість та кількість можуть показувати творчий потенціал та життєві цілі.

Листя та плоди: яскравість, розмір та кількість можуть вказувати на внутрішній стан, енергійність та успіхи.

5. Підсумки зустрічі (10 хв).

ЗАНЯТТЯ 3. «КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ: ЯКІ ВОНИ?»

Мета: навчити розрізняти ефективні та неефективні стратегії, розширити власний арсенал подолання.

Хід заняття:

1. Міні-лекція «Копінг-стратегії» (15 хв).

Вступ. Коротко пояснити, що таке «копінг» – способи, які людина використовує для подолання стресових ситуацій.

Підкреслити, що саме від обраних стратегій залежить, чи вдасться знизити рівень емоційного напруження, чи, навпаки, посилиться ризик вигорання.

Адаптивні копінг-стратегії:

- Пошук соціальної підтримки: звернення до друзів, близьких, наставників за порадою чи просто за емоційним відгуком.
- Планування та організація: розподіл завдань, визначення пріоритетів, формування «малих кроків» для подолання труднощів.
- Позитивне переосмислення: уміння бачити у викликах досвід, що може навчити або підсилити.
- Гумор: здатність «розрядити» ситуацію через жарт, сміх, іронію над власними помилками.

(Можна навести *приклад*: студент, який відчуває перевтому під час підготовки до іспитів, організовує спільні навчальні зустрічі з друзями, що поєднує і підтримку, і планування.)

Неадаптивні копінг-стратегії:

- Уникання: відкладання завдань, «втеча» в прокрастинацію, ігнорування проблеми.
- Агресія: зриви на близьких, підвищений рівень конфліктності.
- Шкідливі звички: зловживання алкоголем, нікотиним, енергетиками, переїдання тощо.
- Самозвинувачення: постійна критика себе, знецінення власних досягнень.

(*Приклад:* молодь, яка відчуває вигорання на роботі, починає регулярно «гасити втому» нічними іграми чи алкоголем, що лише погіршує стан.)

Чому вибір стратегії важливий?

Адаптивні стратегії сприяють відновленню ресурсів, зниженню рівня стресу, формуванню здорових способів саморегуляції.

Неадаптивні лише відтермінують вирішення проблеми, виснажують і підвищують ризик хронічного вигорання.

Підкреслити, що стратегія – це навичка, яку можна свідомо змінювати й тренувати.

2. Групова робота «Мій спосіб долати труднощі» (20 хв).

- Кожен описує свій метод у складній ситуації.
- Група обговорює, чи цей спосіб адаптивний, і які є альтернативи.

3. Рольові ігри «Вибір стратегії» (30 хв).

- *Ситуації:* конфлікт із викладачем/колегою, перевантаження завданнями, невдача.
- Групи обирають і демонструють різні стратегії подолання.

Хід проведення:

✓ Визначення ролей: учасники діляться на групи, де кожен відіграє певну роль, наприклад, людина, яка переживає стрес, або спостерігач.

✓ Створення сценарію: група розробляє сценарій, що описує стресову ситуацію, яка може виникнути в реальному житті (наприклад, конфлікт на роботі, проблеми у навчанні тощо).

✓ Відігравання ролей: учасники відіграють свої ролі, імітуючи реальні емоції та поведінку.

✓ Аналіз та обговорення: після відігравання ситуації група аналізує, які копінг-стратегії були використані, наскільки вони були ефективними та які альтернативи можна було б застосувати.

✓ Вибір кращої стратегії: на основі обговорення учасники визначають найоптимальніші копінг-стратегії для даної ситуації, які вони можуть застосувати у майбутньому.

4. Обговорення «Які стратегії працюють для мене?» (15 хв).

5. Підсумки зустрічі (10 хв).

ЗАНЯТТЯ 4. «ПРАКТИКИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕНЕРГІЇ»

Мета: ознайомлення з техніками відновлення та розвиток навичок самодопомоги.

Хід заняття:

1. Вправи на тілесну релаксацію та майндфулнес (20 хв).

○ *Практики «Сканування тіла».*

Мета: прокинутися до відчуттів, які є в тілі, привнести розслаблення в тіло через дихання і сфокусувати свій розум.

Можна використати аудіосупровід: <https://fizis.net/audio-files/>

✓ Почніть медитацію з того, що приверніть увагу до свого тіла.

✓ Ви можете закрити очі, якщо вам так зручно.

✓ Ви можете помітити, як ваше тіло сидить, відчуваючи вагу на стільці чи на підлозі.

✓ Зробіть кілька глибоких вдихів-видихів.

✓ Коли ви глибоко вдихаєте, відчуйте як повітря котиться вашим тілом. А на видиху, відчуйте розслаблення: як опускаються плечі і грудна клітка, живіт, як повітря виходить у ніздрі.

✓ Ви можете помітити відчуття, які є в ногах. Те, як вони торкаються підлоги, вагу і тиск, тепло чи прохолоду від поверхні. Якщо в якійсь момент ваша увага відволіклася на думки чи інші процеси, просто скеруйте її назад, до відчуттів.

✓ Ви можете помітити, що ваші ноги прилягають до стільця, тиск, пульсування, важність або легкість. М'яко реєструйте ті відчуття, які виникатимуть у ногах.

✓ Зверніть увагу, що ваша спина теж може торкатися стільця. Якими є ці відчуття?

✓ Зверніть увагу на область живота. Якщо ваш живіт напружений, пом'якшіть його, просто дихаючи. Які відчуття є у животі?

✓ Скеруйте увагу до рук. Напружені чи розслаблені ваші руки? З цікавістю подивіться, чи можете ви дозволити їм пом'якшати.

✓ Відчуйте будь-які відчуття в руках. Нехай ваші плечі будуть м'якими.

✓ Зверніть увагу на шию та горло. Нехай вони теж будуть м'якими. Розслабте їх, роблячи декілька усвідомлених вдихів та видихів.

✓ Пом'якшіть щелепу, можливо, трішки відпустивши нижню щелепу. Нехай ваше обличчя та м'язи будуть м'якими.

✓ Тоді скеруйте увагу на присутність усього вашого тіла. Зробіть ще один вдих. Слідкуйте за відчуттями, які є в тілі, дихайте.

✓ Коли вам буде зручно, завершуйте практику, делікатно розплющивши очі.

○ ***Практика «Дихання тут-і-тепер».***

✓ Знайдіть зручне місце для практики, де вам буде тихо і спокійно. Займіть комфортне положення сидючи.

✓ Встановіть ліміт часу. Якщо ви тільки починаєте, оберіть 5 або 10 хвилин. Якщо для вас це заскладно, практикуйте хвилину або три.

✓ Зверніть увагу на відчуття у тілі. Ви можете сидіти на стільці, поставивши ноги на підлогу, в позі лотоса, або зігнувши їх під себе. Просто переконайтеся, що ви стабільно можете перебувати в такому положенні деякий час.

✓ Відчуйте своє дихання. Слідкуйте увагою за відчуттями дихання, як воно наповнює і залишає ваше тіло. Приділяйте увагу вдишу і видиху настільки, наскільки можете.

✓ Зверніть увагу, коли ваш мозок починає блукати. Ваша увага неминуче змінить фокус із відчуттів дихання і перемикнеться на думки, емоції або інші відчуття. Це цілком нормально. Коли ви помітите цю зміну – через кілька секунд, хвилину чи більше – просто скеруйте, поверніть увагу назад, на відчуття дихання.

✓ Проявляйте доброзичливість до свого мандрівного мозку. Не осуджуйте себе і не зациклюйтеся на змісті думок, у яких ви заблукали. Делікатно і м'яко повертайтеся до дихання.

✓ Коли будете готові, скеруйте увагу до звуків, які оточують вас назовні або всередині. Ви можете потягнутися або змінити положення тіла та повернутися до інших митей життя.

2. Арттерапевтична вправа «Моє місце сили» (20 хв).

Мета: допомагає знайти внутрішні ресурси, відновити почуття безпеки та психоемоційний комфорт через творчість. Вправа передбачає створення рисунку або символічного об'єкта, що представляє ваше

безпечне, ресурсне місце, і може включати елементи, як-от: візуалізація, кольори, символи та відчуття, пов'язані з цим місцем.

Етапи вправи "Моє місце сили"

✓ Підготовка матеріалів: Візьміть аркуш паперу, олівці, фломастери, маркери або інші матеріали для творчості.

✓ Візуалізація: Поставте собі запитання: "Яке моє місце сили?" або "Як виглядає мій простір безпеки та спокою?".

✓ Творче втілення: Намалюйте або створіть образ цього місця. Це може бути:

- Природний ландшафт: ліс, берег моря, гора.
- Затишна кімната: диван з книгами, камін.
- Фантастичне місце: казковий замок, хмаринки.

✓ Додання деталей: у свій малюнок додайте кольори, форми та символи, які асоціюються з відчуттям безпеки, сили та спокою.

✓ Рефлексія:

- Як ви почуваетесь, дивлячись на свій малюнок?
- Які відчуття викликає це місце?
- Що робить його "місцем сили" для вас?
- Що допомагає мені відновлювати сили?

Альтернатива: візуалізація «Безпечне місце».

3. Техніка «Карта ресурсів» (25 хв).

«Карта ресурсів» допомагає справитися із почуттям безсилля, безпорадності, коли людина стикається із життєвими труднощами, а також із так званим «синдромом самозванця».

Отже, ресурси можуть бути:

- Внутрішні – знання, уміння, навички, компетенції, освіта, будь-які ваші особистісні характеристики, наприклад, енергійність, креативність, здатність мислити не стандартно, вирішувати проблеми тощо.

- Зовнішні – це люди, які вас оточують і на яких ви можете спиратися – рідні, друзі, однодумці, партнери, а також соціальний капітал (або соціальні брокери) та різні корисні знайомства.

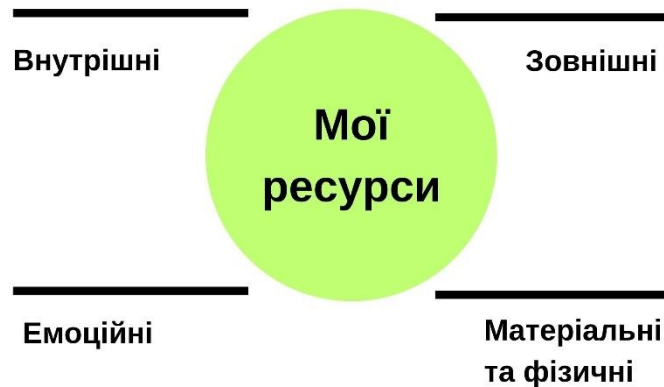
- Емоційні – спогади, мрії, бажання, цілі, мотивуючі події, хобі, внутрішні джерела натхнення, подорожі тощо.

- Матеріальні та фізичні – час, здоров'я, майно, гроші, заощадження.

Хід виконання техніки:

Крок 1. Візьміть аркуш паперу, відкрийте свій блокнот або створіть новий документ на комп'ютері, якщо виконуєте вправу в електронному

виді. Намалюйте в центрі коло із назвою «Мої ресурси». Від цього кола намалюйте 4 гілки, які представляють чотири види ресурсів, про які говорилося вище.



Крок 2. Заповніть кожну категорію:

Внутрішні ресурси: Подумайте якими особистісними якостями ви володієте, які маєте знання, навички, компетенції.

Зовнішні ресурси: Згадайте людей, які вас підтримують, надихають, розуміють, допомагають та з якими ви відчуваєте себе комфортно.

Емоційні ресурси: Згадайте та подумайте про моменти піднесення, натхнення, щастя, радості; що то були за події, актуалізуйте ці стани.

Фізичні та матеріальні ресурси: Опишіть всі можливості, які вам дає ваш нинішній фізичний, фінансовий та майновий стан. Тут важливо концентруватися на тому що є, а не на тому, чого немає, але хотілося б.

Крок 3. Розгляньте та проаналізуйте карту:

- Які ресурси допоможуть вам в реалізації цілі, можуть підтримати вас і на які ви зможете опиратися?

- Яких ресурсів може не вистачати і як їх отримати?

Висновок:

- ✓ Використовуйте створену карту під час постановки цілей, прийняття рішень та при роботі із новими завданнями.
- ✓ Оновлюйте карту з часом, додаючи нові ресурси і видаляючи старі, які вже втратили актуальність.
- ✓ Повертайтеся до своєї карти ресурсів, коли стикаєтеся із труднощами, викликами чи складними задачами.

4. Групова дискусія «Що мені допомагає відновлювати сили?»
(15 хв).

5. Підсумки зустрічі (10 хв).

ЗАНЯТТЯ 5. «МІЙ АНТИВИГОРАЛЬНИЙ ПЛАН»

Мета: інтегрувати отримані знання й сформувати особистий план профілактики вигорання.

Хід заняття:

1. Техніка «Заміна негативних установок» (20 хв).

○ Кожен записує типову негативну установку («Я нічого не встигну») і трансформує її в підтримуючу («Я можу крок за кроком впоратися»).

«Я повинен завжди все контролювати, інакше буде провал».

«Якщо я відпочину, це означає, що я слабкий».

«Я мушу завжди бути продуктивним, інакше мене не оцінять».

«Просити про допомогу – ознака безпорадності».

«Проблеми треба вирішувати самому, інакше я нікчемний».

«Я не маю права помилятися».

«Справжній успіх можливий тільки через постійне напруження».

«Емоції заважають, їх краще приховувати».

«Важливі справи можна робити тільки через самопримус».

«Розслаблення та відпочинок – це марнування часу».

2. Вправа «Моє майбутнє без вигорання» (20 хв).

○ Візуалізація та малюнок «Я через рік, сповнений сил».

3. Складання особистого плану профілактики (25 хв).

Цю форму можна дати у вигляді роздрукованої картки або як таблицю в Google Docs. Ось приклад такої форми:

Особистий антивигоральний план	
1. Мої сигнали вигорання (Як я розумію, що потребую відновлення?)	
•	_____
•	_____
•	_____
4. Мої ресурси та підтримка (Що або хто допомагає мені відновлювати сили?)	
•	Люди: _____
•	Діяльність: _____
•	Інше: _____

3. Що я буду робити для профілактики

- Щодня

- _____
- _____

- Щотижня

- _____
- _____

- Щомісяця

- _____
- _____

5. Мої антивигоральні установки

(Які нові переконання я хочу закріпити?)

- _____
- _____
- _____

5. Перевірка мого плану

- Як я зрозумію, що мій план працює?

- Що я зроблю, якщо знову відчую виснаження?

6. Обмін досвідом у групі (15 хв).

Форма роботи: коло, вільне висловлювання.

«Ми всі зараз склали власні антивигоральні плани. Дуже цінно поділитися хоча б частиною того, що ви придумали. Це допоможе отримати нові ідеї, а також підтримає одне одного».

Презентація планів учасниками (10 хв).

У колі кожен має по 1–2 хвилини, щоб озвучити головні пункти свого плану. Можна використати орієнтовні запитання:

- ✓ Що для мене найважливіше у моєму плані?
- ✓ Який маленький крок я можу зробити вже завтра?
- ✓ Яку підтримку я можу шукати у близьких чи друзів?

Підсумок тренера (3 хв): «Ми почули багато різних ідей, але всі вони ведуть до одного – піклування про себе. Ви можете брати те, що вам відгукнулося, і пробувати у своєму житті. Пам'ятайте, що головне – робити маленькі, але регулярні кроки».

7. Підсумкова рефлексія та зворотний зв'язок (10 хв).

○ **Вправа «Три речі, які я беру із тренінгу».**

Це вправа тренінгу, яка допомагає учасникам рефлексувати та виокремити ключові ідеї, знання чи навички, набуті під час заняття, для подальшого застосування в житті чи роботі. Вона сприяє закріпленню матеріалу, отриманню зворотного зв'язку від учасників та формальному завершенню тренінгу.

1. Питання тренера: тренер просить учасників подумати про тренінг і назвати три найважливіші речі (ідеї, навички, методи, знання, інсайти), які вони для себе винесли.

2. Індивідуальна рефлексія: учасники самостійно обмірковують та записують свої три пункти.

3. Обмін досвідом: учасники діляться своїми думками, озвучуючи свої «три речі» на загальний розгляд. Це дозволяє іншим учасникам також дізнатися про ключові висновки.

8. Завершальний ритуал «Побажання собі та іншим» (5 хв).

Мета: створити позитивне емоційне завершення тренінгу, закріпити відчуття підтримки в групі, надати учасникам можливість винести із заняття щось тепле та мотивуюче.

«Наш тренінг підходить до завершення. Перед тим як попрощатися, ми зробимо маленький ритуал, який допоможе залишити собі й іншим щось важливе та світле. Це буде наш спосіб подякувати собі за роботу та групі — за спільність».

1. *Інструкція* (2 хв).

○ Попросіть учасників стати або сісти в коло.

○ Кожен по черзі озвучує побажання: спочатку собі (наприклад: «Я бажаю собі більше відпочивати, слухати своє тіло»), а потім групі або конкретній людині (наприклад: «Я бажаю вам усім легкості у навчанні та більше радості в кожному дні»).

○ Якщо учасник не хоче говорити вголос, він може просто тихо сформулювати побажання подумки.

2. *Варіація з картками* (якщо група велика або хтось соромиться).

○ Дайте маленькі картки й кольорові маркери.

○ Запропонуйте написати побажання собі на одній стороні картки, а побажання іншим — на іншій.

○ Потім можна зачитати лише те, що хочеться поділитися.

○ *Завершення.* Після того як усі висловляться, тренер дякує групі.