

<https://doi.org/10.31108/2.2025.1.34.10>
УДК 159. 944.4:373.5.091.113 (043.3)

Юлія Снігур
Людмила Карамушка

ТРЕНІНГ «ПСИХОЛОГІЯ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ВИКОРИСТАННЯ ПРОДУКТИВНИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ»

Снігур Юлія, Карамушка Людмила. Тренінг «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій».

Вступ. Освітні організації сьогодні працюють в умовах високої соціальної та психологічної напруженості, яка обумовлена необхідністю адаптації до роботи в умовах повномасштабної війни РФ проти України та здійснення водночас інноваційних змін в освіті, впровадження європейських освітніх стандартів. Все це потребує використання керівниками закладів освітніх організацій продуктивних копінг-стратегій, які б сприяли профілактиці та подоланню стресових ситуацій в управлінській діяльності, забезпечували ефективність діяльності освітніх організацій.

Мета: розробити та апробувати зміст та структуру тренінгу «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій».

Методи. Для проведення дослідження використовувались методи соціально-психологічного навчання.

Результати. Розроблено та апробовано тренінг «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій», який включає п'ять тренінгових сесій: «Професійний стрес та основні причини його виникнення в освітніх організаціях»; «Роль стрес-менеджменту в профілактиці та подоланні професійного стресу»; «Базові копінг-стратегії керівників освітніх організацій»; «Організаційно-психологічні чинники мезорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій»; «Організаційно-психологічні чинники мікрорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій». Кожна із тренінгових сесій складалась із трьох блоків: змістовно-сміслового; діагностичного; корекційно-розвивального, які реалізовувались за допомогою спеціальних інтерактивних технік. Також суттєву роль відігравали домашні аналітичні завдання, спрямовані на самостійне практичне осмислення учасниками тренінгу наявних проблем як в індивідуальній управлінській діяльності, так і в роботі управлінської команди освітньої організації стосовно використання копінг-стратегій. Загальний обсяг тренінгу складав 54 академічні години.

Висновки. Впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій» показало доцільність його використання для підготовки керівників закладів загальної середньої освіти до ефективного використання копінг-стратегій.

Ключові слова: тренінг, копінг-стратегії, продуктивні копінг-стратегії, професійний стрес, керівники освітніх організацій

Snigur, Yuliia, Karamushka, Liudmyla. Training program «Psychology of Training Heads of Educational Organizations in Using Productive Coping Strategies».

Introduction. Educational organizations today operate in conditions of high social and psychological tension caused by the need to adapt to the war of the Russian Federation against Ukraine while implementing innovative changes in education to meet the European educational standards. This requires educational institution heads to use productive coping strategies to deal with stressful situations faced in managing educational organizations.

Aim: to develop and test a training program "Psychology of Training Heads of Educational Organizations in Using Productive Coping Strategies"

Methods: social and psychological training methods and techniques.

Results. The training program "Psychology of Training Heads of Educational Organizations in Using Productive Coping Strategies" was developed and tested. The program included five training sessions: "Occupational stress and its main causes in educational organizations", "The role of stress

management in preventing and overcoming of occupational stress", "Basic coping strategies used by heads of educational organizations", "Meso-level organizational and psychological factors in educational organization heads' choosing coping strategies", "Micro-level organizational and psychological factors in educational organization heads' choosing coping strategies". Each training session consisted of three blocks: informational, diagnostic, and developmental, which used special interactive techniques. A significant role was played by home analytical tasks aimed at developing trainees' understanding of their coping-related issues in their individual management activities and in the work of management teams. The program was intended for 54 academic hours.

Conclusions. *The test application of the training program "Psychology of Training Heads of Educational Organizations in Using Productive Coping Strategies" showed its effectiveness, which allows recommending it for using in training heads of secondary education institutions in effective coping.*

Key words: *training, coping strategies, productive coping strategies, job stress, heads of educational organizations*

Вступ. Освітні організації сьогодні працюють в умовах високої соціальної та психологічної напруженості, яка обумовлена необхідністю адаптації до роботи в умовах повномасштабної війни РФ проти України та здійснення водночас інноваційних змін в освіті, впровадження європейських освітніх стандартів. Все це потребує використання керівниками закладів освітніх організацій продуктивних копінг-стратегій, які б сприяли профілактиці та подоланню стресових ситуацій в управлінській діяльності, забезпечували ефективність діяльності освітніх організацій.

Як свідчить аналіз зарубіжної та вітчизняної літератури, проблема копінг-стратегій знайшла відображення в роботах зарубіжних (Billings & Moos, 1984; Lazarus & Folkman, 1984; Frydenberg & Lewis, 2000 та ін.) та вітчизняних (Грант, 2012; Носенко, 2013; Родіна, 2012; Титаренко, 2009; Ярош, 2018 та ін.) вчених. У цих роботах розкрито сутність копінг-стратегій та види, показана їх роль в стрес-долаючій поведінці та життєдіяльності особистості, професійному здоров'ї, а також досліджено низку чинників, які впливають на використання різних копінг-стратегій.

Що стосується діяльності освітніх організацій, зокрема закладів загальної середньої освіти, то вченими виконана низка досліджень копінг-стратегій, які стосуються педагогічних працівників (Байдик, 2013; Кіась, 2010; Погрібна, 2018; Поденко, 2017 та ін.). У проведених дослідженнях визначено роль копінг-стратегій у подоланні стресових ситуацій, визначено переважаючі копінг-стратегії у різних категорій педагогічних працівників, а також низку чинників, що впливають на їх розвиток.

Стосовно вивчення копінг-стратегій у керівників освітніх організацій, то тут можна назвати лише окремі дослідження, які стосуються цієї проблеми, зокрема дослідження професійного стресу у менеджерів освітніх організацій (Паньковець, 2006), вивчення проявів копінг-стратегій у керівників закладів освіти залежно від рівня професійного стресу (Вознюк, 2021), впливу копінг-стратегій на психологічне здоров'я освітнього персоналу (Карамушка, 2023а). Вивчення особливостей вибору копінг-стратегій керівників освітніх організацій (у контексті впливу на цей вибір організаційно-психологічних чинників мезо- та мікрорівня) раніше не здійснювалось.

Отже, соціальна значущість та недостатня розробленість проблеми зумовили вибір теми нашого дослідження.

Мета дослідження: розробити й апробувати зміст та структуру тренінгу «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій».

Методи та організація дослідження. Для проведення дослідження використовувались методи активного соціально-психологічного навчання. Апробація тренінгу була проведена в Комунальному навчальному закладі Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів» на курсах підвищення кваліфікації керівників освітніх закладів (очно-дистанційна форма навчання), в Університеті менеджменту освіти НАПН України та низці інших організацій.

Результати дослідження та їх обговорення.

Мета тренінгу: психологічна підготовка керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій.

Завдання тренінгу:

1. Засвоєння керівниками освітніх організацій знань про сутність професійного стресу та роль копінг-стратегій у його профілактиці й подоланні.

2. Оволодіння керівниками освітніх організацій методами діагностики для визначення рівня їхнього професійного стресу, особливостей застосування ними копінг-стратегій та організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір копінг-стратегій.

3. Формування у керівників освітніх організацій умінь та навичок, необхідних для використання активних та продуктивних копінг-стратегій.

Загальний дизайн тренінгової програми:

Тренінгова програма «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій» (табл. 1) складається із п'яти тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Професійний стрес та основні причини його виникнення в освітніх організаціях».

Тренінгова сесія 2. «Роль стрес-менеджменту в профілактиці та подоланні професійного стресу».

Тренінгова сесія 3. «Базові копінг-стратегії керівників освітніх організацій».

Тренінгова сесія 4. «Організаційно-психологічні чинники мезорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій».

Тренінгова сесія 5. «Організаційно-психологічні чинники мікрорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій».

Таблиця 1

**Загальний дизайн та обсяг тренінгової програми
«Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання
продуктивних копінг-стратегій»**

Тренінгові сесії	Назва тренінгових сесій	Кількість годин
Вступ до тренінгу		2
Основна частина:		
<i>Тренінгова сесія 1.</i>	«Професійний стрес та основні причини його виникнення в освітніх організаціях»	6
<i>Тренінгова сесія 2.</i>	«Роль стрес-менеджменту в профілактиці та подоланні професійного стресу в освітніх організаціях»	6
<i>Тренінгова сесія 3.</i>	«Базові копінг-стратегії керівників освітніх організацій»	6
<i>Тренінгова сесія 4.</i>	«Організаційно-психологічні чинники мезорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій»	6
<i>Тренінгова сесія 5.</i>	«Організаційно-психологічні чинники мікрорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій»	6
	Додаткова частина. (Домашні аналітичні завдання, по 4 години для кожної тренінгової сесії)	20
Завершення тренінгу		2
Загалом		54

Кожна із тренінгових сесій складалась із *трьох блоків: змістовно-смыслового; діагностичного; корекційно-розвивального.*

Обсяг тренінгу «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій» складав 54 академічні години: а) основна частина (аудиторна) – 30 академічних годин (5 занять по 6 акад. год. на кожне заняття); 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 2 акад. год. – заключна частина тренінгу; б) додаткова частина (домашні аналітичні завдання) – 20 акад. год. (по 4 акад. год. для виконання домашніх завдань після кожної з п'яти тренінгових сесій).

Зміст тренінгової програми

Далі розглянемо зміст тренінгу (тренінгові сесії, основні компоненти тренінгових сесій та інтерактивні техніки, які було реалізовано в кожному з компонентів).

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *«криголам»: «знайомство» («Мене звати..., я працюю ... в ситуації стресу я дію так...»);*
- *вивчення очікувань* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з подальшим груповим обговоренням): «Мої очікування щодо тренінгу» (учасники дають відповіді на такі запитання: «Чому я тут?», «Чому я хотів би навчитись?», «Що нового я хотів би внести у свою управлінську діяльність після тренінгу?»);
- *мультимедійна презентація:* «Визначення мети і завдання тренінгу»;
- *«мозковий штурм»* (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі»);
- *групове обговорення:* «Як би нам хотілось організувати свою роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

Тренінгова сесія 1. «Професійний стрес та основні причини його виникнення в освітніх організаціях».

Вступ до тренінгової сесії:

мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смысловий компонент тренінгу: «Сутність професійного стресу та особливості його вияву в освітніх організаціях»:

- *метод незавершених речень* (з подальшим обговоренням): «Професійний стрес – це...»;
- *групова дискусія:* «Як співвідносяться між собою професійний та організаційний стреси?»;
- *робота в малих групах:* «У чому проявляється наявність професійного стресу в діяльності керівників освітніх організацій, в яких ви працюєте?». (Створюються малі групи, в яких обговорюються основні вияви професійного стресу, які можуть стосуватися емоційної, когнітивної та поведінкової сфери діяльності й поведінки керівників, наприклад, наявність роздратування, перевтоми, підвищення конфліктності, зниження продуктивності роботи, незадоволеність життям тощо. Далі кожна група представляє свої результати, члени інших груп задають уточнюючі та проблемні запитання. У результаті спільної роботи визначаються основні вияви професійного стресу, які можуть негативно позначатись на різних сферах життєдіяльності керівників);
- *міні-лекція:* «Сутність професійного стресу та його структура» (для підготовки презентації використовуються наявні наукові розробки (Паньковець, 2006 та ін.) та публікації авторів (Карамушка, Куриця, Левковець & Альохина, 2015; Снігур, 2019 б)).

Діагностичний компонент тренінгу «Аналіз причин виникнення професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика стрес-чинників в діяльності керівника».

(Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Експрес діагностика стресогенних факторів в діяльності керівника» (Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2006). Методика дає можливість виявляти наявність таких стрес-чинників в діяльності керівників, як: стреси робочих перевантажень; стреси вертикальних комунікацій; інформаційний стрес; конфліктність комунікацій. Після отриманих індивідуальних даних учасники тренінгу, за бажанням, висловлюються щодо напрямів їхньої управлінської діяльності, де виявляється найбільша напруженість, робляться певні узагальнення та висновки.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як можна здійснювати профілактику професійного стресу у керівників закладів загальної середньої освіти?»:

- *аналітичне завдання в малих групах та міжгрупове обговорення: «Організаційно-психологічні умови профілактики професійного стресу у керівників освітніх організацій».*

(Для виконання завдання створюється кілька робочих груп. Кожна із груп обирає для аналізу одну із причин виникнення професійного стресу, яка визначена під час проведення психологічного практикуму: 1) стреси робочих перевантажень (великий обсяг роботи, недостатність часу для її якісного виконання, робота заважає особистому життю); 2) стреси вертикальних комунікацій (протилежність поглядів з керівником, неможливість передбачити реакцію та оцінку керівника); 3) інформаційний стрес (невміння встановити контакт з підлеглими та взаємодіяти з ними); 4) конфліктність комунікацій (перевантаження інформацією та нездатність справлятися з нею). Учасники групи аналізують обрану причину професійного стресу, яка має місце в закладах загальної середньої освіти, і визначають, яким чином можна попередити виникнення такого стрес-чинника або мінімізувати його вплив. Наприклад, коли мова йде про стреси робочих навантажень, то до організаційно-психологічних умов профілактики професійного стресу можна віднести такі: чіткість визначення професійних завдань; визначення пріоритетів у виконанні завдань; регулярний контроль за виконанням професійних завдань; оволодіння навичками тайм-менеджменту та саморегуляції, зокрема введення відпочинкових пауз між виконанням робочих завдань тощо. Після виконання аналітичних завдань в кожній групі відбувається презентація результатів її роботи та обговорення спільних рекомендації щодо профілактики професійного стресу в закладах загальної середньої освіти).

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: «Стрес-чинники в моїй управлінській діяльності».

(Аналітичне завдання: «Протягом тижня ведіть щоденник спостережень за проявами професійного стресу у вашій управлінській діяльності за такими показниками: зміст стресової ситуації, її учасники, основні вияви стресу (в емоційній, когнітивній та поведінковій сферах), наслідки стресу. Проаналізуйте отримані дані та зробіть висновки стосовно основних стрес-чинників, які наявні у вашій управлінській діяльності. Визначте, яким чином можна зменшити як кількість таких стрес-чинників, так і їх негативний вплив»).

Тренінгова сесія 2. «Роль стрес-менеджменту в профілактиці та подоланні професійного стресу в освітніх організаціях».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Чим мені запам'яталась попередня зустріч?»;*
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання: «Стрес-чинники в моїй управлінській діяльності».*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність стрес-менеджменту та основні його напрями».

- *«мозковий штурм» (групова форма):* «Що таке стрес-менеджмент?» Активність учасників тренінгу здійснюється з дотриманням основних правил «мозкового» штурму («називайте якомога більше ідей, чим більше, тим краще»; «називайте самі неймовірні, незвичні ідеї»; «не оцінюйте ці ідеї»). Спочатку називаються різні думки, які стосуються змісту стрес-менеджменту, далі висловлені думки систематизуються і робиться висновок про зміст стрес-менеджменту;

- *робота в малих групах:* «Яке значення може мати стрес-менеджмент для діяльності освітніх організацій?» (Робота здійснюється окремо в кожній групі і виділяється значення стрес-менеджменту для вирішення, наприклад, таких завдань: оволодіння керівниками та педагогічними працівниками навичками саморегуляції і тайм-менеджменту; профілактика синдрому професійного вигорання у керівників та педагогічних працівників; забезпечення фізичного та психологічного здоров'я педагогічних працівників та учнів; формування позитивної, підтримуючої організаційної культури в освітніх закладах тощо);

- *міні-лекція:* «Стрес-менеджмент в освітніх організаціях» (міні-лекція здійснюється на основі наявних в літературі розробок щодо сутності стрес-менеджменту та підходів щодо управління професійним стресом та синдромом професійного вигорання в освітніх організаціях (Паньковець, 2006; Максименко, Карамушка & Зайчикова, 2004; Марковець, 2005 та ін.).

Діагностичний компонент тренінгу: «Вивчення основних напрямів стрес-менеджменту в освітніх організаціях»:

Проведення інтерв'ю з колегами (в парах): «Чи впроваджується стрес-менеджмент у ваших освітніх організаціях?».

(Учасники тренінгу діляться на пари та проводять по черзі, один з одним, інтерв'ю за таким орієнтовним планом: «Чи представлений стрес-менеджмент в управлінні вашим освітнім закладом?»; «У чому це проявляється?»; «Чи входить стрес-менеджмент в загальну стратегію управління освітнім закладом?»; «Яких учасників навчально-виховного процесу стосується стрес-менеджмент?»; «Які напрями та форми роботи застосовуються?»; «Які труднощі виникають в процесі реалізації цього напрямку управління?»; «Як оцінюють його педагогічні працівники?»; «Хто організовує та впроваджує цей напрям роботи (адміністрація, психологи, вчителі, учні та ін.)?»; «Які труднощі виникають в процесі реалізації цього напрямку управління (організаційні, матеріальні, психологічні тощо)?»; «Як оцінюють стрес-менеджмент учасники навчально-виховного процесу?» тощо. Отримані в процесі інтерв'ю в кожній парі дані представляються усім учасникам тренінгу, задаються уточнюючі запитання. Робиться висновок про найбільш та найменш представлені напрями реалізації стрес-менеджменту в закладах загальної середньої освіти).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Організаційно-психологічні умови оптимізації стрес-менеджменту в освітніх організаціях»:

Творче завдання: «Оптимізація стрес-менеджменту на організаційному та особистісному рівні».

(Для виконання завдання створюються чотири групи, які в процесі групового обговорення визначають організаційно-психологічні умови оптимізації стрес-менеджменту в освітніх організаціях, що стосуються таких напрямів діяльності: 1) закладу загальної середньої освіти в цілому (рівень організації); 2) управлінської команди закладу (рівень організації); 3) керівників різних рівнів (особистісний рівень); 4) педагогічних працівників (особистісний рівень). Водночас враховуються результати попереднього, діагностичного етапу роботи стосовно того, які напрями менеджменту є найбільш/найменш представленими в закладах загальної середньої освіти. Наприклад, стосовно реалізації такого напрямку стрес-менеджменту, як психопрофілактика

професійного стресу на рівні керівників, то це може бути визначення рівня професійного стресу та стресостійкості керівників, врахування наявних у керівників психологічних ресурсів, які можуть сприяти підвищенню толерантності до професійного стресу, зокрема використання активних та продуктивних копінг-стратегій. У контексті психопрофілактики професійного стресу на рівні організації в цілому, то це може бути проведення спеціальних психологічних тренінгів з означеної проблеми, впровадження оздоровчих програм тощо.

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: «Мої особистісні ресурси для профілактики та подолання професійного стресу».

(Аналітичне завдання. «Підготуйте есе на тему: «Як я можу допомогти собі справлятися з професійним стресом?». Для цього використайте такий орієнтовний план: 1) рівень професійного стресу, з яким я зустрічаюсь у своїй повсякденній управлінській діяльності; 2) рівень моєї стресостійкості у стресових ситуаціях; 3) мої досягнення та обмеження, які дозволяють справлятися / не справлятися зі стресовими ситуаціями; 4) мої особистісні ресурси, які можуть підвищити рівень моєї готовності до профілактики та подолання професійного стресу, які я використовую недостатньо, але які я хотів би розвинути тощо).

Тренінгова сесія 3. «Базові копінг-стратегії керівників освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що стало для мене головним під час нашої попередньої тренінгової сесії?»;
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання:* «Мої особистісні ресурси для профілактики та подолання професійного стресу».

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Поняття про копінг-стратегії та їх значення для управління освітніми організаціями»:

- *Метод незавершених речень* (з подальшим обговоренням в малих групах): «Копінг-стратегії являють собою...»

(Для виконання завдання створюється 3 – 5 груп, які об'єднують керівників закладів загальної середньої освіти, наприклад, з одного району. Спочатку члени кожної групи самостійно заповнюють бланк для відповіді, перед цим розірвавши його на таку кількість листочків, скільки букв є в їхньому «короткому» імені (прийом, запропонований Шапіро, 1997). На наступному етапі заповнені листочки в кожній групі аналізуються, систематизуються та на основі цього виводиться визначення копінг-стратегії. Далі представники кожної малої групи демонструють результати своєї роботи іншим групам, до того ж кожна наступна група має сказати про певні характеристики копінг-стратегій, про які не говорила попередня група. Далі виводиться узагальнююче визначення копінг-стратегії).

- *Міні-лекція* «Базові копінг-стратегії керівників та їх значення для управління освітніми закладами». Підготовка міні-лекції здійснюється з урахуванням наявних публікацій з цієї проблеми (Родіна, 2012; Носенко, 2013; Погрібна, 2018; Склень, 2006) та авторських розробок (Карамушка & Снігур, 2020 b).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика базових копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти»:

- *психологічний практикум:* «Визначення базових копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти як особистісного ресурсу керівників».

(Для проведення психологічного практикуму застосовується «Методика дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Endler & Parker, 1994). Методика дає можливість дослідити такі копінг-стратегії: «орієнтованість на вирішення завдань»;

«соціальне відволікання» («пошук соціальної підтримки»); «спрямованість на емоції»; «уникнення»; «відволікання». Кожен учасник заповнює методику індивідуально, обробляє отримані дані за допомогою спеціального «ключа», який надає тренер, будує свій «індивідуальний психологічний профіль копінг-стратегій», а потім, за бажанням, може представити свої дані під час групового обговорення. За умови введення ролі «асистента тренера» можуть обраховуватись середні дані по групі учасників тренінгу в цілому і визначатись «груповий психологічний профіль копінг-стратегій, представленість в ньому «активних-пасивних» та «продуктивних-непродуктивних» копінг-стратегій. Це дасть можливість побачити позитивні та негативні аспекти активності керівників освітніх організацій щодо використання базових копінг-стратегій).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Особливості використання базових копінг-стратегій в різних професійних ситуаціях»:

- *Аналіз управлінських ситуацій (робота в малих групах):*

(Кожна група по черзі наводить приклади 1–2 «реальних» ситуацій професійного стресу, з якими вони зустрічались у своїй управлінській діяльності. Обґрунтовується або «програється» доцільність використання тієї чи іншої базової копінг-стратегії для подолання конкретної стресової ситуації. Це можуть бути ситуації, наприклад, які стосуються виконання термінового завдання, виникнення конфлікту між вчителями, регулярного спізнення вчителя на роботу, байдужого ставлення вчителя до оволодіння новими інформаційними технологіями тощо. Робиться узагальнення стосовно змісту базових копінг-стратегій та їх розподілу за критеріями «активність-пасивність» та «продуктивність-непродуктивність».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Домашнє завдання: «Які копінг-стратегії використовують члени моєї управлінської команди в ситуації професійного стресу?»

(Аналітичне завдання: «За допомогою «Методики дослідження копінг-поведінки в стресових ситуаціях» (Endler & Parker, 1994) проаналізуйте (самостійно або за допомогою психолога) копінг-стратегії, які використовують члени вашої управлінської команди в ситуації професійного стресу. Які із них є продуктивними/непродуктивними? Якими стратегіями варто оволодіти вашій управлінській команді? Що для цього потрібно зробити? Обговоріть отримані результати та план дій з членами вашої управлінської команди»).

Тренінгова сесія 4. «Організаційно-психологічні чинники мезорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Що привернуло мою увагу найбільше під час проведення нашої попередньої тренінгової сесії?»;*
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання: «Які копінг-стратегії використовують члени моєї управлінської команди в ситуації професійного стресу?».*

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз організаційно-психологічних чинників вибору копінг-стратегій керівниками освітніх організацій (мезорівень аналізу)»:

- *робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням): «Роль психологічних характеристик освітніх організацій у профілактиці та подоланні професійного стресу та вибору продуктивних копінг-стратегій».*

(Під час виконання завдання учасники тренінгу обговорюють такі питання: «Чи може заклад загальної середньої освіти впливати на вибір керівниками копінг-стратегії?»; «Якщо може, то які його психологічні та організаційно-функціональні характеристики є

суттєвими при цьому?». Завдання виконується шляхом спільного обговорення учасниками тренінгу означеної проблеми, презентації результатів кожної групи та їхньої активної взаємодії між собою тощо. Попередньо тренер для актуалізації проблеми може запропонувати перелік основних психологічних та інших характеристик освітніх організацій, наведених в наукових публікаціях (Вознюк, 2017; Карамушка, 2018; Креденцер, 2019; Сняданко, 2017; Терещенко, 2020; Ткалич, 2006; Хмель, 2011), а потім в обговоренні виділити ті характеристики, які, на думку учасників тренінгу, відіграють суттєву роль у вирішенні проблеми, що аналізується);

- *міні-лекція*: «Роль психологічних та організаційно-функціональних характеристик освітніх організацій у виборі керівниками копінг-стратегій» (для підготовки міні-лекції доцільно використати наявні наукові джерела (Креденцер, 2019; Терещенко, 2020) та власні розробки авторок тренінгу (Карамушка, 2023б; Снігур, 2021).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика психологічних характеристик освітніх організацій, які впливають на вибір копінг-стратегії керівниками»:

- *психологічний практикум*: «Аналіз стилю управління керівників освітніх організацій».

(Практикум проводиться за допомогою методики «Оцінка стилю керівництва» (О.В. Козловська, А.Й. Романюк, В.І. Урунський), яка зорієнтована на дослідження таких стилів управління керівників закладів загальної середньої освіти, як: авторитарно-одноосібний; пасивний; одноосібно-демократичний (Карамушка, 2003).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як посилити вплив стилю управління на вибір керівниками освітніх організацій продуктивних копінг-стратегій?»:

- *ділова гра*: «Вибір керівниками освітніх організацій копінг-стратегій в умовах застосування різних стилів управління».

(У процесі гри моделюються дві-три стресові ситуації в діяльності керівника. Для «програвання» кожної ситуації підбираються п'ять учасників тренінгу («керівники закладів загальної середньої освіти», які для подолання стресової ситуації використовують різні стилі управління керівника («авторитарно-одноосібний», «пасивний», «одноосібно-демократичний»). Слід зазначити, що учасники тренінгу самі обирають стиль управління, який їм імпонує, та копінг-стратегію, яку вони обирають для вирішення ситуації. Суттєвим також є те, що наступний учасник не бачить, який стиль управління та яку копінг-стратегію демонструє попередній учасник (він очікує своєї черги для програвання ролі «керівника» за межами аудиторії). Після програвання всіма «керівниками» ситуації «експерти» аналізують отримані дані, роблять висновки про існування можливого зв'язку між стилем управління та вибором копінг-стратегії. Отримані дані порівнюються з результатами емпіричного дослідження з означеної проблеми.

- **Підведення підсумків тренінгової сесії.**

Домашнє завдання: «Оцінка активності освітніх організацій та її вплив на вибір керівниками копінг-стратегій»:

(Аналітичне завдання: «За допомогою методики «Моє ставлення до роботи» (Maslach & Leiter, 2005) оцініть основні напрями активності вашої освітньої організації (робоче навантаження; контроль (участь у прийнятті рішень); винагороди; робочий колектив; справедливість; цінності). Проаналізуйте на прикладі двох-трьох управлінських ситуацій як, залежно від вираженості напрямів активності закладу освітньої організації, керівник може вибирати ту чи іншу копінг-стратегію для подолання стресової ситуації. Аргументуйте свою думку. Порівняйте отримані дані з результатами емпіричного дослідження (Карамушка & Снігур, 2020)».

Тренінгова сесія 5. «Організаційно-психологічні чинники мікрорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Чим сподобалось мені попереднє заняття?»
- *презентація та обговорення результатів виконання домашнього аналітичного завдання:* «Оцінка активності освітніх організацій та її вплив на вибір керівниками копінг-стратегій».

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Аналіз організаційно-психологічних чинників вибору копінг-стратегії керівниками освітніх організацій (мікрорівень аналізу)»:

- *робота в малих групах (з подальшим міжгруповим обговоренням):* «Роль психологічних характеристик керівників у профілактиці та подоланні професійного стресу та вибору продуктивних копінг-стратегій». У процесі виконання завдання аналізується, які психологічні характеристики керівників важливі для попередження та подолання професійного стресу. Завдання виконується на основі аналізу власного досвіду управлінської діяльності та наявних інтернет-ресурсів (з цією метою учасники тренінгу можуть використати свої мобільні телефони);
- *міні-лекція:* «Роль психологічних, організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик керівників освітніх організацій у виборі керівниками копінг-стратегій» (для підготовки міні-лекції доцільно використовувати наявні літературні джерела (Бондарчук, 2008; Никоненко, 2016; Паньковець, 2006; Терещенко, 2020 та ін.) та розробки авторок тренінгу (Карамушка, 2018; Снігур, 2019 а).

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика психологічних характеристик керівників освітніх організацій як чинника вибору копінг-стратегій»:

- *психологічний практикум:* «Діагностика активності та оптимізму керівників освітніх організацій».

(Практикум проводиться за допомогою методики «Шкала оптимізму і активності», яка дає можливість дослідити рівень вираженості активності та оптимізму керівників освітніх організацій, а також ступінь представленості серед опитуваних таких типів керівників, як: «реалісти», «активні оптимісти», «пасивні песимісти», «активні песимісти», «пасивні оптимісти» (Карамушка, 2008). Обговорюється те, як різні типи керівників використовують базові копінг-стратегії для вирішення стресових ситуацій. Методика заповнюється індивідуально, а потім в парах здійснюється обговорення отриманих результатів, а також презентація роботи кожної пари іншим учасникам тренінгу. Робляться узагальнення та висновки стосовно основних виявів проблеми, яка аналізується. Порівнюються отримані дані з результатами емпіричного дослідження авторів.

Домашнє завдання: «Вивчення тайм-синдрому менеджера у керівників освітніх організацій та його впливу на вибір копінг-стратегій»:

(Аналітичне завдання: «Використовуючи опитувальник «Тайм-синдром менеджера», визначте у себе наявність/відсутність таких показників тайм-синдрому менеджера: «переживання дефіциту часу (тиск часу)»; «переживання обмеженості часу (дискретність часу)»; «залежність від роботи»; «емоційне переживання дефіциту часу»; «продуктивність використання особистого часу»; «агресія в ситуаціях дефіциту часу» та «інтегральний показник тайм-синдрому менеджера». Далі проаналізуйте на прикладі «реальних» управлінських ситуацій, як наявність / відсутність названих вище показників тайм-синдрому менеджера може впливати на вибір керівниками копінг-стратегій, спрямованих на подолання стресових ситуацій. Зробіть певні висновки, які можуть бути корисними для ваших колег, керівників інших освітніх організацій. Зробіть порівняння ваших висновків з результатами емпіричного дослідження».

Підведення підсумків тренінгової сесії.

Завершення тренінгу (підведення підсумків тренінгу в цілому). Під час завершення тренінгу здійснюється рефлексивний аналіз результатів участі у тренінгу. Учасники тренінгу дають відповіді на такі запитання:

- «Як ви оцінюєте зміст тренінгу?»;
- «Як ви оцінюєте методи та форми проведення тренінгу?»;
- «Чи відповідає тренінг змісту управлінської діяльності керівників закладів загальної середньої освіти?»

Опитування може здійснюватися як за допомогою анкети, так і у відкритому висловлюванні думок у групі.

Впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Психологія підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій» показало *доцільність його використання* для підготовки керівників закладів загальної середньої освіти до ефективного використання копінг-стратегій.

Висновки.

1. Для психологічної підготовки керівників освітніх організацій до використання продуктивних копінг-стратегій була розроблена та експериментально перевірена спеціальна *тренінгова програма*, яка складається із п'яти тренінгових сесій: «Професійний стрес та основні причини його виникнення в освітніх організаціях»; «Роль стрес-менеджменту в профілактиці та подоланні професійного стресу»; «Базові копінг-стратегії керівників освітніх організацій»; «Організаційно-психологічні чинники мезорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій»; «Організаційно-психологічні чинники мікрорівня, що впливають на вибір копінг-стратегій керівниками освітніх організацій».

Кожна тренінгова сесія реалізовувалась за допомогою трьох компонентів: *інформаційно-сміслового; діагностичного; корекційно-розвивального*. Також суттєву роль відігравали *домашні аналітичні завдання*, спрямовані на самостійне практичне осмислення учасниками тренінгу наявних проблем як в індивідуальній управлінській діяльності, так і в роботі управлінської команди освітньої організації стосовно використання копінг-стратегій.

2. Тренінгові сесії передбачали впровадження *інтерактивних технік*, які використовувалися для реалізації кожного із компонентів, і які були «наповнені» змістом, що відповідав тематичній спрямованості тренінгу. До інтерактивних віднесено: метод незавершених речень; робота в малих групах; міжгрупове обговорення; метод «мозкового штурму»; мінілекція; проведення психологічного практикуму; побудова індивідуального та групового психологічного профілю учасників тренінгу з проблеми, яка аналізується; проведення інтерв'ю з колегами (в парах); аналіз на основі результатів інтерв'ю певних досягнень та обмежень у вирішенні проблеми професійного стресу та стрес-менеджменту; порівняння результатів психологічного практикуму та інтерв'ю з результатами наукових досліджень; аналіз «реальних» управлінських ситуацій; проведення ділової гри; розробка конкретних рекомендацій для оптимізації використання керівниками освітніх організацій продуктивних копінг-стратегій тощо.

3. Обсяг тренінгу складав 54 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 30 академічних годин (5 занять по 6 акад. год. на кожне заняття; 2 акад. год. – вступ до тренінгу; 2 акад. год. – заключна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання) – 20 акад. год. (по 4 акад. год. для виконання домашніх завдань після кожного з п'яти занять). Тренінг було експериментально впроваджено під час очно-дистанційної форми навчання керівників в системі післядипломної педагогічної освіти.

4. До *організаційно-психологічних умов* психологічної підготовки керівників освітніх організацій віднесено: а) оволодіння учасниками тренінгу знаннями про сутність професійного стресу та особливостей його вияву в освітніх організаціях, роль копінг-стратегій у його подоланні, визначення змісту активних та продуктивних копінг-

стратегій, розкриття організаційно-психологічних чинників, які впливають на вибір копінг-стратегій; б) вивчення та аналіз власних копінг-стратегій, психологічних характеристик освітніх організацій і керівників, які обумовлюють вибір керівниками копінг-стратегій; в) оволодіння учасниками тренінгу вміннями та навичками, необхідними для використання продуктивних копінг-стратегій.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень полягають в розробці моделі психологічного консультування з проблеми використання керівниками продуктивних копінг-стратегій.

Література

1. Байдик, В.В. (2013). Особливості використання копінг-стратегій у працівників закладів освіти в умовах професійного стресу. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 2(31), 28-33.
2. Бондарчук, О.І. (2008). *Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності*: монографія. Наук. світ.
3. Вознюк, А. В. (2017). *Психологія підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах*: монографія. СВС Панасенко І. М.
4. Вознюк, А. (2021). Особливості прояву копінг-стратегій у керівників закладів освіти залежно від рівня професійного стресу. *Організаційна психологія. економічна психологія*, 2-3 (23), 18-23.
5. Грандт, В. В. (2012). Копінг-ресурси як чинник збереження професійного здоров'я особистості. (Дис. канд. психол. наук). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
6. Карамушка, Л. (2023а). Відмінності копінг-стратегій менеджерів та працівників організацій в умовах війни та їхній зв'язок з психічним здоров'ям. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 5 (1), 24-32.
7. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2023b). *Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
8. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2018). *Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості*: монографія. [Електронний ресурс]. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. URL: http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN_978-966-97846-6-7
9. Карамушка, Л.М. (2003). *Психологія управління*: навч. посіб. Міленіум
10. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2008). *Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін*: навч. посіб. Науковий світ.
11. Карамушка, Л.М., Куриця, Д.І., Левковець, В.В., & Альохіна, О.І. (2015). *Технологія психологічної підготовки персоналу державних держадміністрацій до профілактики та подолання професійного стресу*: навч. пос. Логос.
12. Карамушка, Л. М., & Снігур, Ю. С. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології: Том 1. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 55, 23-30.
13. Кіась, А.В. (2010). Формування ефективних копінг-стратегій учителів як захист їхнього психологічного здоров'я. *Наука і освіта*, 2010, 3, 44-48.
14. Креденцер, О.В. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій*: монографія. Логос.
15. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова, Т. В. (Ред.) (2006). *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти*: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. Міленіум.
16. Марковець, О. Л. (2005). Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів: (Автореф. дис. канд. психол. наук). Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова.
17. Никоненко, І. О. (2016). Особистісні чинники формування копінг-стратегій лікарів-хірургів: результати та перспективи дослідження. *Наукові студії із соціальної та політичної психології НАПН України*: зб. ст., вип. 37(40), 189–200.
18. Носенко, Д. В. (2013). Феномен «самоінвалідизації» у структурі форм прояву копінг-поведінки і його особистісні детермінанти. *Актуальні проблеми психології. Том 11: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості*, 7, 1, 459–472.
19. Паньковець, В.Л. (2006). Психологічні чинники професійного стресу менеджерів освітніх організацій. (Автореф. дис. канд. психол. наук). Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
20. Погрібна, А.О. (2018). Порівняльний аналіз копінг-стратегій учителів загальноосвітніх шкіл різних типів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 2 (2), 72-77.
21. Поденко, А.В. (2017). Організаторські здібності як ресурс копінг- поведінки майбутніх вчителів. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія*, 55, 203-210

22. Родіна, Н. В. (2012). Психологія копінг-поведінки: системне моделювання. (Дис. д-ра психол. наук). Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка.
23. Склень, О. І. (2008). Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України. (Дис. канд. психол. наук).
24. Снігур, Ю.С. (2019 а). Зв'язок копінг-стратегій керівників закладів загальної середньої освіти з чинниками мікрорівня. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (17), 114-121.
25. Снігур, Ю.С. (2019 б). Рівень професійного стресу в керівників закладів загальної середньої освіти: зв'язок з чинниками мезорівня. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (16), 74-82.
26. Сняданко, І. І. (2017). Психологічні засади підготовки студентів технічних університетів до професійно-управлінської діяльності. (Дис. докт. психол. наук). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
27. Терещенко, К.В. (2020). *Психологія розвитку толерантності персоналу освітніх організацій*: Монографія. Київ: ЦП «Компринт».
28. Титаренко, Т. М. (2009). *Испытание кризисом. Одиссея преодоления*. Київ. Людопринт Україна
29. Ткалич, М.Г. (2006). Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій. (Автореф. дис. канд. психол. наук). Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Київ.
30. Хмель, Н. М. (2011). Формування психологічної готовності майбутніх педагогів до роботи в умовах соціально-економічних змін. (Автореф. дис. канд. психол. наук). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
31. Шапиро, Д. (1997). *Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов*: пер. с англ. Кишинэу: ARC.
32. Ярош, Н. С. (2018). Саногенне мислення як чинники стрес-долаючої поведінки особистості. (Дис. канд. психол. наук). Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
33. Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among audits with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 877-891.
34. Endler, N.S., & Parker, J.D. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 3, 50-60.
35. Frydenberg, E., & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*, 37, 727-745.
36. Lazarus, R.S. (1984). *Psychological Coping and Stress*.

References

1. Baidyk, V. V. (2013). Osoblyvosti vykorystannya koping-strategii u pratsivnykiv zakladiv osvity v umovakh profesiinogo stresu [Using coping strategies by educational institution staff in conditions of occupational stress]. *Teoretychni i prykladni problemy psykhologii*, 2(31), 28-33. [In Ukrainian]
2. Bondarchuk, O. I. (2008). Sotsialno-psykhologichni osnovy osobystisnogo rozvytku kerivnykiv zagalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u profesiinii dialnosti [Socio-psychological foundations of personal development of heads of general educational institutions in professional activity]. *Naukovyi svit*. [In Ukrainian]
3. Voznyuk, A. V. (2017). *Psykhologia pidgotovky kerivnykiv do upravlinnya pedagogichnyimi pratsivnykamy v osvitykh okrugakh* [Psychology of training managers in managing pedagogical workers in educational districts]. SVS Panasenko I. M. [In Ukrainian]
4. Voznyuk, A. (2021). Osoblyvosti proyavu koping-strategii u kerivnykiv zakladiv osvity zalezno vid rivnya profesiinogo stresu [Manifestations of coping strategies by heads of educational institutions in relation to the level of occupational stress]. *Organizatsiina psykhologia. ekonomichna psykhologia*, 2-3(23), 18-23. [In Ukrainian]
5. Grandt, V. V. (2012). Koping-resursy yak chynnyk zberezheniya profesiinogo zdorovya osobystosti [Coping resources as a factor in preserving professional health of the individual]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. (2023). Vidminnosti koping-strategii menedzheriv ta pratsivnykiv organizatsii v umovakh viiny ta yikhniy zvyazok z psykhiichnym zdorov'ям [Differences in coping strategies of managers and employees in conditions of war and their connection with mental health]. *Kyivskyi zhurnal suchasnoi psykhologii ta psykhoterapii*, 5(1), 24-32. [In Ukrainian]
7. Karamushka L. M. (Red.) (2023) [Instruments to study staff's mental health and well-being]. *Metodyky doslidzhennya psykhiichnogo zdorovya ta blagopoluchchya personalu organizatsii*. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
8. Karamushka, L. M. (2018). *Psykhologichni tekhnologii pidgotovky osvitnogo personalu do rozvytku organizatsiinoi kultury v umovakh sotsialnoi napruzhenosti* [Psychological technologies of training educational personnel to develop organizational culture in conditions of social tension]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN_978-966-97846-6-7 [In Ukrainian]
9. Karamushka L. M. (2003). *Psykhologia upravlinnya* [Psychology of management]. Milenium [In Ukrainian]
10. Karamushka, L. M. (Red.) (2008) [Technology of staff's psychological training in working in conditions of socio-economic changes]. *Tekhnologia psykhologichnoi pidgotovky personalu organizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin*. *Naukovyi svit*. [In Ukrainian]

11. Karamushka, L. M., Kurytsya, D. I., Levkovets, V. V., & Alokhina, O. I. (2015). *Tekhnologia psykholoichnoi pidgotovky personalu derzhavnykh derzhadministratsii do profilaktyky ta podolannya profesiinogo stresu [Technology of psychological training of personnel of state administrations to prevent and overcome occupational stress]*. Logos. [In Ukrainian]
12. Karamushka, L. M., & Snigur, Yu. S. (2020). Koping-strategii: sutnist, pidkhody do klasyfikatsii, znachennya dlya psykholoichnogo zdorovya osobystosti ta organizatsii [Coping strategies: essence, approaches to classification, significance for psychological health of the individual and the organization]. *Aktualni problemy psykholoichnoi: Tom 1. Organizatsiina psykholoichna. Ekonomichna psykholoichna. Sotsialna psykholoichna*, 55, 23-30. [In Ukrainian]
13. Kias, A. V. (2010). Formuvannya efektyvnykh koping-strategii uchyteliv yak zakhyst yikhnoho psykholoichnogo zdorovya [Development of effective coping strategies of teachers as protection of their psychological health]. *Nauka i osvita*, 3, 44-48. [In Ukrainian]
14. Kredentser, O. V. (2019). *Psykholoichna rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvity organizatsii [Psychology of development of entrepreneurial activity of personnel of educational organizations]*. Logos. [In Ukrainian]
15. Maksymenko, S. D., Karamushka, L. M., & Zaichykova, T. V. (Red.) (2006) [Job burnout syndrome and professional career of staff of educational organizations: gender aspects of education]. *Syndrom «profesiinogo vygorannya» ta profesiina karyera pratsivnykiv osvity organizatsii: genderni aspekty osvity*. Milenium. [In Ukrainian]
16. Markovets, O. L. (2005). *Psykholoichni osoblyvosti profesiinogo stresu ta poperedzhennya iogo vynyknennya u maibutnikh vchyteliv (Avtoref [Psychological features of occupational stress and its prevention in future teachers] [Unpublished PhD thesis]*. National Pedagogical Drahomanov University. [In Ukrainian]
17. Nykonenko, I. O. (2016). Osobystisni chynnyky formuvannya koping-strategii likariv-khirurgiv: rezultaty ta perspektyvy doslidzhennya [Personal factors in developing surgeons' coping strategies: results and prospects of research]. *Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholoichnoi NAPN Ukrainy*, 37(40), 189-200. [In Ukrainian]
18. Nosenko, D. V. (2013). Fenomen «samoinvalydyzatsii» u strukturi form proyavu koping-povedinky i iogo osobystisni determinanty [The phenomenon of self-disability in the manifestation of coping behavior and its personal determinants]. *Aktualni problemy psykholoichnoi, 11: Psykholoichna osobystosti. Psykholoichna dopomoga osobystosti*, 7(1), 459-472. [In Ukrainian]
19. Pankovets, V.L. (2006). *Psykholoichni chynnyky profesiinogo stresu menedzheriv osvity organizatsii [Psychological factors in educational organization managers' occupational stress]* [Unpublished PhD thesis]. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
20. Pogribna, A.O. (2018). Porivnyalnyi analiz koping-strategii uchyteliv zagalnoosvitnikh shkil riznykh typiv [Comparative analysis of coping strategies of teachers of general education schools of different types]. *Naukovyi visnyk Khersonskogo derzhavnogo universytetu. Seria «Psykholoichni nauky»*, 2(2), 72-77. [In Ukrainian]
21. Podenko, A.V. (2017). Organizatorski zidbnosti yak resurs koping- povedinky maibutnikh vchyteliv [Organizational abilities as a resource of coping behavior of future teachers]. *Visnyk KhNPU imeni G.S. Skovorody. Psykholoichna*, 55, 203-210 [In Ukrainian]
22. Rodina, N. V. (2012). *Psykholoichna koping-povedinky: systemne modelyuvannya [Psychology of coping behavior: systemic modeling]* [Unpublished PhD thesis]. Taras Shevchenko National University of Kyiv. [In Ukrainian]
23. Sklen, O. I. (2008). *Psykholoichni osoblyvosti povedinkovykh strategii podolannya stresu v profesiinii dialnosti pratsivnykiv pozhezhno-ryatuvalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy [Psychological features of behavioral strategies for overcoming stress in professional activities of employees of fire and rescue units of the Ministry of Emergency Situations of Ukraine]* [Unpublished PhD thesis]. [In Ukrainian]
24. Snigur, Yu. S. (2019). Zvyazok koping-strategii kerivnykiv zakladiv zagalnoi serednoi osvity z chynnykamy mikrorivnya [The relationship between coping strategies of heads of secondary education institutions and micro-level factors]. *Organizatsiina psykholoichna. Ekonomichna psykholoichna*, 2-3(17), 114-121. [In Ukrainian]
25. Snigur, Yu. S. (2019). Riven profesiinogo stresu v kerivnykiv zakladiv zagalnoi serednoi osvity: zvyazok z chynnykamy mezorivnya [The level of occupational stress among heads of secondary education institutions: relationship with meso-level factors]. *Organizatsiina psykholoichna. Ekonomichna psykholoichna*, 1(16), 74-82. [In Ukrainian]
26. Snyadanko, I. I. (2017). *Psykholoichni zasady pidgotovky studentiv tekhnichnykh universytetiv do profesiino-upravlinskoi dialnosti [Psychological principles of training students of technical universities for professional and managerial activities]* [Unpublished Doctoral thesis]. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
27. Tereschenko, K. V. (2020). *Psykholoichna rozvytku tolerantnosti personalu osvity organizatsii [Psychology of tolerance development of staff of educational organizations]*. TsP «Kompriynt». [In Ukrainian]
28. Tytarenko, T. M. (2009). *Ispytanie krizisom [Trying with crisis]*. Odisseya preodolenia. Lyudopriynt Ukraina [In Russian]
29. Tkalych, M.G. (2006). *Psykholoichni determinanty samoaktualizatsiyi menedzheriv komertsii organizatsii [Psychological and organizational determinants of self-actualization of managers of commercial organizations]* [Unpublished PhD thesis]. G.S. Kostyuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]

30. Khmel, N. M. (2011). *Formuvannya psykholoichnoyi gotovnosti maibutnikh pedagogiv do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin* [Development of psychological readiness of future teachers to work in conditions of socio-economic changes] [Unpublished PhD thesis]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
31. Shapiro, D. (1997). *Konflikt i obschenie: Putevoditel po labirintu regulirovaniya konfliktov* [Conflict and communication: A guide to the labyrinth of conflict management]. ARC. [In Russian]
32. Yarosh, N. S. (2018). Sanogenne myslennya yak chynnyky stres-dolayuchoi povedinky osobystosti [Sanogenic thinking as factors in stress-coping behavior of an individual] [Unpublished PhD thesis]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology. [In Ukrainian]
33. Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among audits with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 877-891.
34. Endler, N. S., & Parker, J. D. (1994). Assessment of multidimensional coping: Task, emotion and avoidance strategies. *Psychological Assessment*, 3, 50-60.
35. Frydenberg, E., & Lewis, R. (2000). Teaching Coping to adolescents: when and to whom? *American Educational Research Journal*, 37, 727-745.
36. Lazarus, R. S. (1984). *Psychological Coping and Stress*. New York.

Відомості про авторів

Снігур Юлія Сергіївна, докторка філософії в галузі психології (PhD of Psychology), асистентка кафедри соціальної роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, Україна.

Snigur, Yuliia, PhD (Psychology), assistant, Dept. of social work, T. Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3150-7870>

E-mail: Snigur2007@ukr.net

Карамушка Людмила Миколаївна, дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmyla, Academician of the NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 16 січня 2025 р.
Рецензовано 28 січня 2025 р.
Прийнято 5 лютого 2025 р.