**Міністерство освіти і науки України**

**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**

**Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та**

**мистецтв**

**Кафедра педагогіки, початкової освіти, психології та**

**менеджменту**

Освітня програма «Менеджмент в освіті»

Спеціальність 073 Менеджмент

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

**МЕНЕДЖМЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ’Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СФЕРИ ОСВІТИ В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ**

**БОЙКО ВАДИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ**

**Науковий керівник:**

**Щотка О.П.**, к. психол. н., доцентка кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту

**Рецензенти:**

**Горянська А.М.**, к. психол. н., доцентка кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

**Литовченко Н.Ф.,** к.психол.н., доцентка кафедри загальної та практичної психології НДУ імені Миколи Гоголя.

**Допущено до захисту:**

Протокол №5 від 22 листопада 2023 р.

Завідувачка кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту,

д. пед. н., професор Лосєва Н.М. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Ніжин-2023**

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 4](#_Toc151133368)

[Розділ I. СТРЕС ВІЙНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ОСОБИСТІСТЬ Й ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СФЕРИ ОСВІТИ 9](#_Toc151133369)

[1.1. Стрес війни та його наслідки для психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти 10](#_Toc151133370)

[1.2. Салютогненний підхід до менеджменту психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти в умовах війни 20](#_Toc151133371)

[1.3. Особливості менеджменту психологічного здоров’я персоналу умовах війни 30](#_Toc151133372)

[Висновки до першого розділу 39](#_Toc151133373)

[РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ’Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СФЕРИ ОСВІТИ В УМОВАХ ХРОНІЧНОЇ ДІЇ СТРЕСОРІВ ВІЙНИ 41](#_Toc151133374)

[2.1.Характеристика методів дослідження 41](#_Toc151133375)

[2.2.Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація 48](#_Toc151133376)

[2.3. Плекання психологічного здоров’я персоналу організацій освіти в умовах війни 59](#_Toc151133377)

[Висновки до другого розділу 72](#_Toc151133378)

[ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ 74](#_Toc151133379)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 79](#_Toc151133380)

[ДОДАТОК А. Комплекс використаних методик 87](#_Toc151133381)

**АНОТАЦІЯ**

Кваліфікаційна робота спрямована на теоретичне й емпіричне визначення умов ефективного менеджменту психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти в умовах війни в Україні. Мета: створення моделі ефективного менеджменту психологічного здоров’я на основі визначення соціально-психологічних умов, які попереджають виникнення дезадаптацій у персоналу закладів освіти в наслідок дії хронічних стресорів війни. Шляхом емпіричного дослідження визначено стан психологічного здоров’я персоналу організацій освіти, виявлено особливості організаційного середовища з точки зору підтримки правників, які мають травмівний досвід війни, а також визначено залежність психологічного здоров’я працівника від типу культури організації. На основі теоретичного аналізу та емпіричних результатів розроблено тренінг для менеджерів освіти, що підвищує їх травмопоінформованість та формує уміння створювати сприятливі для психологічного здоров’я персоналу організаційні середовища.

Робота містить: вступ, два розділи, висновки до розділів, загальний висновок, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 93 сторінки.

**Ключові слова:** «психологічне здоров’я», «здорові організації», «травмопоінформована організація», «резилієнтність», «посттравматичний ріст».

**ABSTRACT**

The qualification work is aimed at the theoretical and empirical determination of the conditions of effective management of the psychological health of the personnel of organizations in the field of education in the conditions of war in Ukraine. Purpose: creation of a model of effective management of psychological health based on the definition of socio-psychological conditions that prevent the occurrence of maladjustment in the personnel of educational institutions as a result of the effects of chronic stressors of war. Empirical research has determined the state of psychological health of the staff of educational organizations, revealed the peculiarities of the organizational environment from the point of view of supporting lawyers who have a traumatic war experience, and also determined the dependence of the employee's psychological health on the type of organizational culture. On the basis of theoretical analysis and empirical results, training was developed for education managers, which increases their trauma awareness and develops the ability to create organizational environments favorable for the psychological health of staff.

The work contains: an introduction, two chapters, conclusions to the chapters, a general conclusion, a list of used sources. The total volume of work is 93 pages.

Key words: "psychological health", "healthy organizations", "trauma-informed organization", "resilience", "post-traumatic growth".

# ВСТУП

Проблема збереження психологічного здоров'я в останні роки має особливу актуальність і соціально значущість. Особливо загострилась через розгортання РФ повномасштабної війни на території України. Події війни викликають стресові переживання, приводять до дисгармонії відносин і безсумнівно впливають на психологічний клімат в країні, громадах, організаціях та відбиваються на здоров'ї особистості. Проявами дисгармонії особистості стають хронічна втома, невротизм, емоційна неврівноваженість, депресія, дратівливість, агресивність, тривожність та інше. Оскільки, втрата психологічного здоров'я істотно впливає не лише на якість життя особистості, але і на продуктивність діяльності особистості, гостро актуальною стає розробка спеціальних заходів на рівні менеджменту організацій щодо укріплення фізичного, психічного і психологічного здоров'я працівників. Для закладів освіти це завдання є подвійно актуальним, оскільки рівень психологічного благополуччя вчителя (викладача) відзеркалює безпекою та захищеністю дітей в освітньому процесі.

Проблема здоров’я особистості (фізичного, психічного, психологічного, морального, духовного) не є новою для науки. Вона є предметом вивчення різних наук: філософії, психології, психопатології, психіатрії. Критерії норми здоров’я в зазначених областях знань не збігаються, оскільки кожна з них має свій ракурс розгляду. Крім того, в межах різних наук існують десятки підходів до вивчення етіології психічних й психосоматичних хвороб, критеріїв нормального розвитку особистості.

В психології дотепер не склалось чіткого розмежування понять «психічне здоров’я» та «психологічне здоров’я», не напрацьовано чітких стратегій менеджменту психологічного благополуччя, зокрема для умова хронічного стресу війни.

**Об’єкт дослідження:** психологічне здоров’я персоналу закладу освіти.

**Предмет дослідження:** соціально-психологічні умови ефективного менеджменту психологічного здоров’я персоналу в умовах війни в Україні.

**Мета:** створення моделі ефективного менеджменту психологічного здоров’я на основі визначення соціально-психологічних умов, які попереджають виникнення дезадаптацій у персоналу закладів освіти в наслідок дії хронічних стресорів війни.

**Гіпотеза дослідження** полягає у припущенні про те, що психологічне здоров’я персоналу організацій освіти значною мірою залежить від параметрів організаційного середовища (організаційна культура), зокрема є пов’язане із такими цінностями організації як діалог, співтворчість, співчуття.

**Для перевірки гіпотези та досягнення мети дослідження були поставлені такі завдання:**

1. на основі теоретичного аналізу науково-психологічних підходів визначити сутність поняття «психологічне здоров’я», а також проаналізувати концепції «здорова організація», «організація чутлива до добробуту», «траівмопоінформована організація» та можливості салютогенного підходу до створення середовищ сприятливих для психологічного здоров’я персоналу;
2. експериментально дослідити наявні внутрішні та зовнішні (організаційні) ресурси у освітян для опанування стресу війни та переробки травмівного досвіду;
3. визначити систему умов для створення сприятливого для психологічного здоров’я персоналу організаційного середовища.

**Методи дослідження.** Для перевірки гіпотези дослідження та досягнення поставленої мети були використані такі методи: методи теоретичного аналізу, емпіричні методи, методи математичної статистики та інтерпретації. Зокрема, було використано комплекс психодіагностичних методик:

• Субшкала методики визначення типу організаційної культури Ч. Хенді.

• Опитувальник «Місток над прірвою» (за Мулі Лаада);

• Опитувальник суб’єктивного благополуччя вчителя;

• Шкала задоволеності життям (Diener, Emmons & Larsen, 1985);

• Шкала посттравматичного зростання (Tedeschi & Calhoun, 1996; адаптація Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В.);

Також використано метод анкетування (Авторська анкета «Оцінка травмопоінформованості персоналу та менеджменту»; Анкета «Дослідження потреб у психологічній підтримці».

Для обрахунку міри пов’язаності параметрів організаційної культури та психологічного здоров’я персоналу використано кореляційний аналіз.

**Методологічна основа дослідження:** розуміння стресоопанування як стійкого патерну (Lazarus, 2006), що набуває проблемно-орієнтованої та емоційно-орієнтованої форм; концепція емоційного регулювання (пусковим механізмом активних дій завжди служить емоційне збудження, спричинене стресором (Losoya et al., 1998);салютогенний підхід (А.Антоновський), концепція «healthy organization» (G. Lowe), травмопоінформована організація (Клімчук В., 2021).

**База дослідження та вибірка:** експериментальне дослідження проводилося в 2023 році. В ньому взяло участь 35 працівників закладів освіти Чернігівської, Київської та Сумської областей, зокрема – це науково-педагогічні працівники (4), корекційні педагоги (2), вихователі (2), вчителі ЗОШ (14), асистенти вчителів (2), викладачі шкіл мистецтв (4), методисти (2), менеджери (2) та їх помічники (1). Було охоплено персонал закладів вищої та передвищої освіти (Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, КПІ імені Ігоря Сікорського, Київський національний університету імені Тараса Шевченка; КНЕУ ім.В.Гетьмана; Ніжинський фаховий коледж культури і мистецтв), приватних освітніх закладів (Школа швидкочитання «Prana», Танцювальна студія, Англійська онлайн; «Zebra» Центр юридичних та психотерапевтичних консультацій для людей із міграційним досвідом; приватний дитячий садочок при Центрі STEM освіти «ідеЯ»); інклюзивних центрів, загальноосвітніх навчальних закладів (Київська ЗОШ ступенів №308, Горбачівська гімназія; Носівський ліцей №5; Ніжинська гімназія №3; Вертіївський ліцей; Гатненський ліцей; Новомартиновицька ЗОШ І-ІІІ ступенів; Київська гімназія № 283; Галайбинська гімназія Ніжинської ОТГ), а також навчальних закладів мистецького спрямування (Бобровицька школа мистецтв; Мистецька школа при КЗ "НФККіМ" імені Марії Заньковецької).

**Наукова новизна і практичне значення** полягає у визначенні рівня психологічного здоров’я персоналу закладів середньої освіти в регіоні, встановленні його залежності від параметрів організаційного середовища, встановленні позитивних інтервенцій для продуктивного менеджменту психологічного благополуччя персоналу закладів сфери освіти задля збільшення ефективності діяльності в умовах війни.

Робота пройшла апробацію на ІІІ-й Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики» (03 березня 2023 р., м. Івано-Франківськ); круглому столі «Молодь і освіта в умовах викликів ХХІ століття» (26 травня 2023 року), Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Підготовка керівника закладу освіти: реалії сьогодення та перспективи» (29 вересня 2023 року). Згідно результатів дослідження було здійснено 2 публікації:

**Бойко В.О.** Травмочутливий заклад освіти: концепт, стратегії створення. Збірник тез ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції «Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики» (03 березня 2023 р., м. Івано-Франківськ) / За наук. ред. проф. Л. С. Пілецької, проф. І. М. Гояна, проф. Н.Є.Завацької, доц. О. М. Чуйко. м. Івано-Франківськ, 2023. С.32-35. <URL:https://ksp.pnu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/68/2023/06/zbirnyk-tez-konferentsii-2023.docx.pdf>

**Бойко В. О.** Основні стратегії менеджменту психологічного

здоров'я в сучасних організаціях // Підготовка керівника закладу освіти: реалії сьогодення та перспективи. Матеріали VІІІ всеукраїнської наукової студентської Інтернет-конференції, м. Ніжин, 28 лютого 2023 р. / упоряд. Ю. Г. Новгородська. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2023. С. 11-13.

**Структура дослідження.** Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел, що містить 71 найменування, додатків. Загальний обсяг 93 сторінки.

# Розділ I. СТРЕС ВІЙНИ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ОСОБИСТІСТЬ Й ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СФЕРИ ОСВІТИ

## Стрес війни та його наслідки для психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти

З початком війни в Україні у буденний вжиток почали входити нові поняття, такі як «стрес», «травмівна підія», «травма», «гостра реакція на стрес», «гострий стресовий розлад», «постравматичний стресовий розлад» (ПТСР), «хронічний ПТСР». Разом з тим, в поле зору психологів потрапили такі нові явища як відновлюваність та здатність особистості до постравматичного зростання. Актуалізувалися практичні питання підтримки психічного здоров’я та психологічного благополуччя громадян країни. В цьому розділі ми розглянемо весь спектр психологічних понять, які описують механізми, чинники та наслідки стресу війни.

Стрес війни - це психологічний тиск та емоційна напруга, які виникають у людей під час війни. Це може бути спричинене загрозою безпеки, втратою близьких, травмами чи переживанням насильства. Люди можуть відчувати тривожність, депресію та інші негативні емоції через військові події навколо.

На мозок людини постійно впливають різні подразники із внутрішнього та зовнішнього середовища, виникнення несподіваної ситуації призводить до порушення балансу між організмом та довкіллям. У відповідь цю ситуацію виникає адаптивна реакція – це і є стрес. Таким чином, стрес – це стан психічної напруги, що виникає при діяльності у змінених умовах [3].

Існують різні наукові підходи до розуміння стресу. Так, Г. Сельє вважає, що усі біологічні організми мають життєво важливий вроджений механізм підтримки внутрішньої рівноваги і балансу. Однак, сильні зовнішні подразники можуть порушити баланс. Організм реагує на стресор захисно-пристосувальної реакцією підвищеної збудливості, що допомагає адаптуватися до подразника. Таке неспецифічне порушення для організму є станом стресу [7]. Якщо подразник не зникає, то стрес посилюється і викликаючи в організмі низку змін, щоб захиститися від стресу, запобігти чи придушити. Однак, за сильного стресу ресурси швидко виснажуються [15]. В принципі стреси необхідні людині, тому що вони підвищують тонус, однак якщо вони досягають певного критичного рівня, то діють на шкоду організму та діяльності. Стрес розуміється як фізіологічна реакція, яка мобілізує резерви організму та готує його до фізичної активності, такої як опір, боротьба та втеча [4].

Стрес – це реакція на новизну, він існує для того, щоб адаптуватись до цієї новизни. Існує два типи стресу: еустрес; дистрес.

Еустресс –активує функціональні резерви організму, сприяє адаптації та усуненню стресу. Чероз короткочасність організм не встигає виснажити ресурси [3]. Дистрес – це стрес, внаслідок якого виснажуються захисні сили організму та порушуються механізми адаптації.

Психологічні аспекти стресу представлені в концепції Річарда Лазаруса. Вона є однією з ключових у сучасній психології стресу. Його підхід визначає стрес як результат взаємодії між людиною і середовищем, де він вирішує, чи є подія стресовою на основі своїх власних оцінок.

Лазарус виділяє дві основні оцінки:

1. Оцінка події: Особа визначає, наскільки подія є стресовою чи нестресовою.

2. Оцінка ресурсів: Оцінюється, наскільки особисті ресурси і засоби можуть бути використані для впорядкування із стресом.

Відповідно до Лазаруса, стрес виникає, коли особа вважає, що вона не може ефективно впоратися з вимогами середовища. Це відкриває шлях до подальших стресових реакцій та адаптацій.

Ще однією важливою психологічною концепцією стресу є концепція копінгу. Ця концепція в психології відноситься до стратегій і зусиль, які людина використовує для управління стресом, труднощами чи викликами. Копінг-стратегії можуть бути спрямовані на подолання проблем (проблемно-орієнтовані) або регулювання емоцій (емоційно-орієнтовані).

Проблемно-орієнтовані стратегії спрямовані на вирішення причин стресу, тоді як емоційно-орієнтовані спрямовані на зменшення негативних емоцій, пов'язаних із стресовою ситуацією.

Індивіди можуть використовувати різні види копінгу в залежності від ситуації та своїх власних властивостей. Ефективне використання копінг-стратегій може сприяти адаптації до стресових ситуацій та збереженню психічного благополуччя.

Поняття стресу війни та травми війни є взаємопов'язаними, але мають свої відмінності. Стрес війни відображає загальний психологічний тиск, який люди відчувають у зв'язку з воєнними подіями, такими як загроза безпеки, руйнування інфраструктури, втрати близьких тощо. Поняття «травма війни» вказує на конкретні фізичні чи психічні травми, які людина може отримати внаслідок військових дій. Це може включати поранення, травми голови, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) та інші впливи на фізичне та психічне здоров'я. Отже, стрес війни - це більш загальне поняття, в той час як травма війни вказує на конкретні ризики або наслідки військового конфлікту для індивіда.

Американська класифікація психічних розладів (DSM) згадує травму як частину визначення посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Це означає, що для отримання такого діагнозу фахівець повинен підтвердити, що людина пережила травмівну подію.

Травмівна подія - це подія, при якій людина вважає, що існує явна небезпека її життя, фізичного або психічного здоров'я або життя і здоров'я близької йому людини. Це відчуття виникло у розпал події (навіть якщо пізніше з'ясувалося, що реальної небезпеки не було) і призвело до фізіологічних, поведінкових чи емоційних реакцій. У більшості людей, які пережили травмівну подію, інтенсивність симптомів знижується і симптоми зникають з часом. Але у деяких людей реакції, що виникли під час травмуючої події, зберігаються та сприяють розвитку різних видів порушень адаптації.

Два погляди на травму: «т» і «Т»:

«Т»-травма - це події, які характеризуються небезпекою для життя, серйозного ураження тіла чи ж сексуального скривдження (DSM-IV).

«т»-травма = стресові події, які залишають «рану» у психіці – сильні стресові події, що перевершують ресурси коупінгу.

Війна відноситься до «Т»- травми. Тут діють такі чинники: загроза життю і серйозному фізичному пошкодженню; поранення; бачити смерть інших чи ж поранення; полон, тортури, знущання, екстремальні умови; вбивати/ранити інших; сексуальне насильство; невідомість. Усі мешканці України, а також нашого регіону, що перебував у окупації є постражделими від війни.

Під час війни ми маємо справу рідко з монотравмою, завичай люди отримують мультитравми (різні травмівні події в одному часовому проміжку) або секвенційні травми (повторювані травмівні події). Реакція людей на травму є дуже різною. Наслідки для психічного здоров'я можуть теж відрізнятися: від відсутності негативних наслідків до дуже значних наслідків.



***Рис. 1.1.*** Індивідуальна реакція людей на травму

Основні наслідки стресу війни можуть включати:

1. Психологічні наслідки: тривога, депресія, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), втрата інтересу до життя, проблеми зі сном та інші психічні проблеми.

2. Фізичні наслідки: загроза для фізичного здоров'я, поранення, хронічний стрес, проблеми з імунною системою, серцево-судинні захворювання.

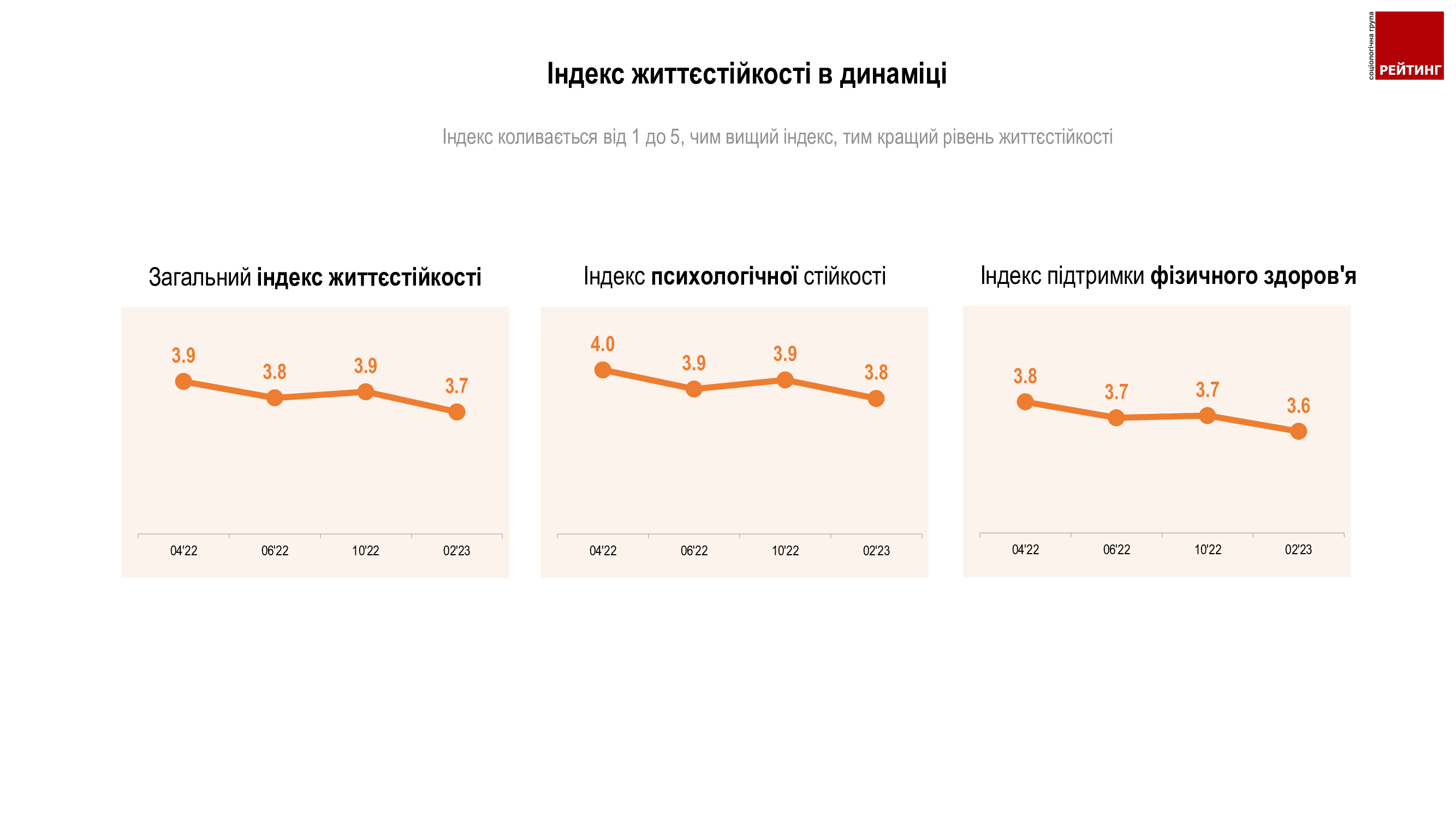
3. Соціальні наслідки: руйнування соціальної структури, втрата родини та близьких, розриви у міжособистісних відносинах, суспільна дезінтеграція.

4. Економічні наслідки: втрати робочих місць, руйнування інфраструктури, економічна нестабільність та бідність.

5. Культурні наслідки: втрата культурних цінностей, втрата історії та традицій, вплив на культурну ідентичність.

Ці наслідки можуть виявитися важкими і вимагати комплексного підходу для психологічної, медичної та соціальної підтримки постраждалим від стресу війни.

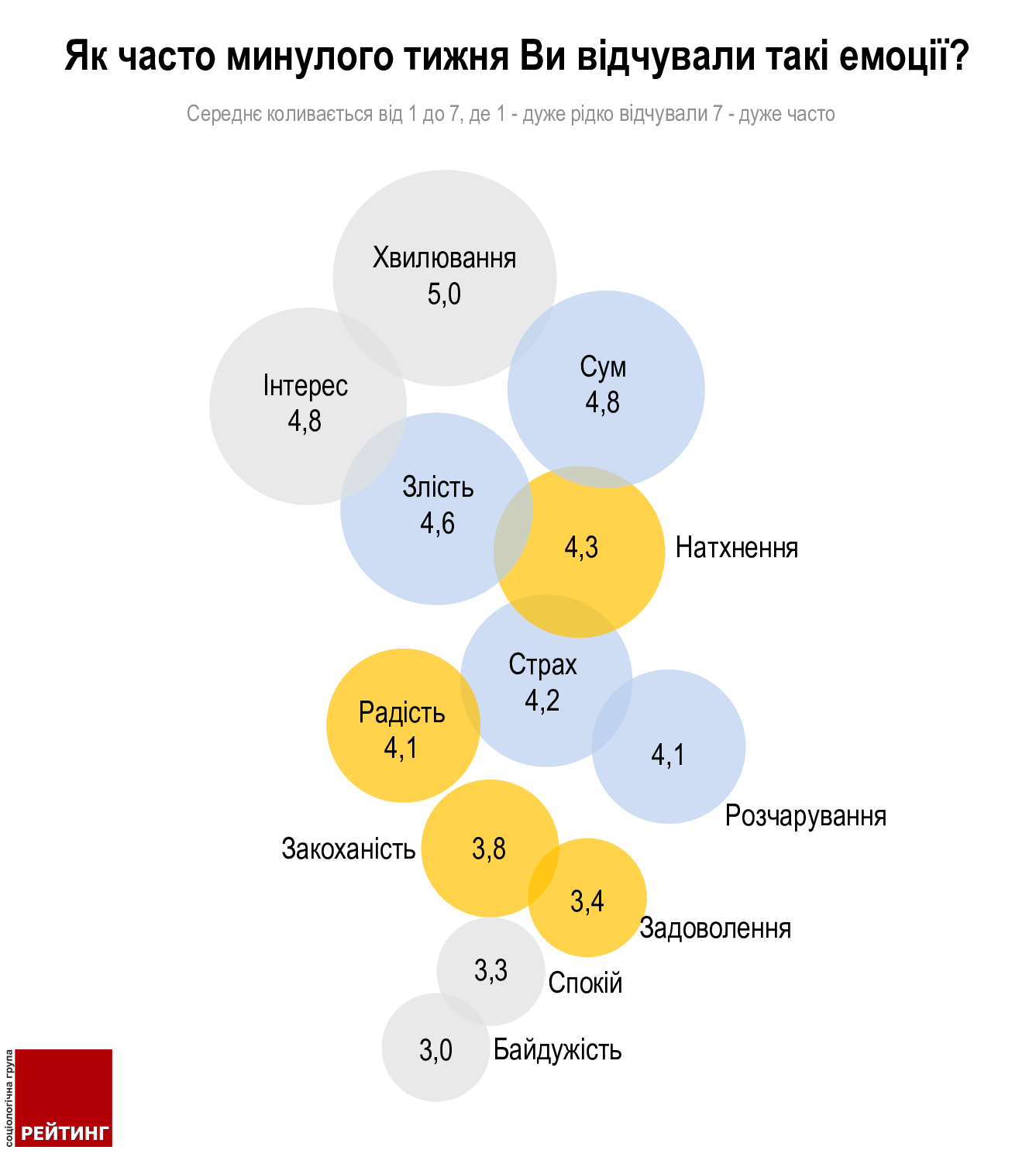
За даними Соціологічного агенства «Рейтинг» в наслідок війни відбулися певні психоемоційні зміни та адаптація до війни у населення України. Наведемо лише окремі факти, які свідчать про позитивні та негативні наслідки травмівного досвіду, отриманого українцями:

* з початку повномасштабного вторгнення суспільство демонструє високий рівень життєстійкості, значення Індексу зменшилося мінімально (з 3.9 до 3.7).

***Рис.1.2.*** Динаміка життєстійкості українців в часі війни

https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat\_chetverte\_zagalnonac\_onalne\_opituvanny\_ukra\_na\_v\_umovah\_v\_yni\_nastro\_ta\_ekonom\_chne\_stanovi.html

* 8% вважають, що мають серйозні психоемоційна розлади, які сильно впливають на їхнє життя, третина – має помірні;
* 45% наразі не планують своє життя взагалі, кількість тих, хто має плани на кілька років уперед знизилася.
* наразі негативні емоції більш виражені, ніж позитивні.



***Рис. 1.3.*** Домінуючі емоції українців у часі війни.

https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat\_chetverte\_zagalnonac\_onalne\_opituvanny\_ukra\_na\_v\_umovah\_v\_yni\_nastro\_ta\_ekonom\_chne\_stanovi.html

**Наукові дослідження впливу війни на ефективність роботи** розглядають різні аспекти: вплив військових конфліктів на економіку, ринок праці та соціальні структури. Зокрема, вони можуть досліджувати втрати робочих місць, зміни виробничих процесів, економічні труднощі та вплив на працездатність населення. Окремі дослідження вивчають вплив війни на працездатність населення. Зазвичай, воєнні конфлікти призводять до різних ефектів, таких як втрати робочих місць через руйнування інфраструктури, зменшення виробництва та економічні труднощі. Одночасно виникають питання здоров'я, особливо щодо фізичних та психічних травм.

В полі уваги дослідників перебуває вплив війни на навички та кваліфікації працівників, оскільки вони можуть втрачати можливість отримувати освіту чи навчатися новим навичкам через нестабільні умови.

Військові конфлікти і стрес війни можуть суттєво впливати на психологічне здоров'я персоналу. Основні аспекти включають:

1. Посттравматичний стресовий розлад (ПТСР): військова діяльність може призвести до травматичних подій, які викликають ПТСР, такий як бойові дії, втрати близьких та знайомих тощо.

2. Тривога та депресія: невизначеність, страх і втрати можуть викликати тривожність та депресію у працюючих.

3. Адаптація до цивільного життя: перехід з військового життя до цивільного може бути важким і викликати стресові ситуації.

4. Сімейні відносини: війна може впливати на сімейні відносини, спричиняючи напругу і розлад, які відбиваються на роботі.

Забезпечення психологічної підтримки та доступ до медичної допомоги стає важливим для збереження психологічного здоров'я всього персоналу, а особливо того, який брав участь у бойових діях.

Розповсюдженим наслідком перебування працівників в умовах хронічної дії стресорів війни та інших стресорів, що виникають на робочому місці є емоційне вигорання. Професійне вигорання у педагогів - це стан психічного та емоційного виснаження, який може виникнути внаслідок тривалого стресу та перевантаження на роботі. Це може впливати на фізичне та емоційне здоров'я вчителя та його здатність ефективно працювати.

Професійне вигорання педагога включає три основні компоненти: знецінення своєї діяльності, здобувачів освіти, колег; агресія та аутогресія; апатія та знесилення.

Причини професійного вигорання у педагогів можуть включати:

1. Перевантаження роботою. Надмірна кількість обов'язків та завдань.

2. Стрес. Пов'язаний із конфліктами в колективі, проблемами з учнями або їхніми батьками.

3. Низька винагорода. Фінансові труднощі та низька оплата можуть призвести до невдоволення роботою.

4. Брак підтримки. Відсутність підтримки адміністрації чи колег.

5. Емоційне виснаження. Постійне спілкування та взаємодія з різними особистостями може виснажити емоційно.

6. Брак контролю над робочим навантаженням. Недостатність можливостей для відновлення та відпочинку.

Ці фактори, які часто взаємодіють, можуть сприяти розвитку професійного вигорання у вчителів.

Проблему професійного вигорання вивчають психологи, які спеціалізуються у галузі організаційної психології та психології роботи. Також інші спеціалізації, наприклад, клінічна психологія та психотерапія, можуть досліджувати професійне вигорання з точки зору емоційного та психічного здоров'я. Це інтердисциплінарна проблема, і вивчення її включає співпрацю фахівців різних областей. Назвемо окремих вчених, що мають значний внесок у цю область, включають: Крістіна Маслач - канадська психологиня, яка вивчає стрес та професійне вигорання; Майкл Лібман - американський психолог, який спеціалізується на питаннях роботи та втоми; Херберт Фрейденберг - психіатр та психотерапевт, який вніс важливий вклад у розуміння професійного вигорання, а також варто назвати українських вчених – Тетяна Зайчикова та Людмила Карамушка, які вивчали умови запобігання вигоранню вчителів. Ці вчені допомагають розкрити причини, ефекти та способи запобігання професійному вигоранню.

Окреме завдання для менеджера освітньої організації під час війни – профілактика професійного вигорання працівників. На основі аналізу наукової літератури ми виокремили деякі умови в організації, які можуть знизити ризики професійного вигорання працівників. А саме:

1. Система підтримки. Забезпечення психологічної та соціальної підтримки з боку адміністрації та колег.

2. Розподіл робочого навантаження. Збалансоване розподілення обов'язків та чітке визначення робочих завдань.

3. Можливості для розвитку. Надання можливостей для професійного зростання та розвитку навичок.

4. Гнучкі графіки роботи. Забезпечення можливостей для гнучкого графіка роботи та відпочинку.

5. Чітка комунікація. Здатність відкрито та ефективно спілкуватися в організації.

6. Пошана до працівників. Створення атмосфери поваги та визнання внеску працівників.

7. Сприяння балансу роботи та особистого життя. Заходи для підтримки збалансованого співвідношення між роботою та особистим життям.

Ці фактори можуть сприяти створенню більш сприятливого середовища, де працівники менше схильні до професійного вигорання.

Отже, сучасний менеджмент освітніх організацій стикається з низкою проблем, які знижують продуктивність педагогічної та науково-педагогічної діяльності, призводить до плинності кадрів [4], відсутності працівників на робочому місці через психосоматичні хвороби або опір [4]. Хронічний стрес, викликаний війною та пов’язані з ним негативні емоції призводять до погіршення ментального стану працівників, а при несприятливій ситуації в колективі негативні наслідки поглиблюються. Наслідком дії хронічного стресу може стати професійне вигорання, що виявляє себе у апатії, знеціненні роботи та здобувачів освіти, підвищеній агресії та аутоагресії. Зовні це проявляється у значному зниження ефективності діяльності педагогів [4]. Вигорання переноситься і на особисте життя педагогів, загострює внутрішньосімейні проблеми і не сприяє психологічному здоров’ю працівника. Усе назване відбивається на функціонуванні освітньої організації. Однак, не варто фокусуватися лише на негативних наслідках травмівного стресу війни. Важливо пам’ятати, що при наявності особистих ресурсів та зовнішньої підтримки більшість працівників здатні пережити травмівні події війни без жодних негативнх наслідків. Тому, вважаємо за потрібне далі зупинитися на здатностях працівників, а також їх організацій, долати виклики війни без втрати психологічного здоров’я.

## Салютогненний підхід до менеджменту психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти в умовах війни

Сучасний світ усе частіше стикається з непередбачуваними ситуаціями, які призво­дять до погіршення психосоціального бла­гополуччя людини. Як зрозуміло з попереднього параграфу, до таких можна віднести і вій­ськові конфлікти. В цьому параграфі розглянемо поняття психологічного здоров’я, менеджменту психологічного здоров’я та салютогенної перспективи його забезпечення.

**Психологічне здоров'я** — це стан емоційного, психічного та соціального благополуччя, в якому особа може ефективно функціонувати в повсякденному житті. Включає такі аспекти як:

1. Емоційне благополуччя: здатність ефективно виражати та регулювати свої емоції, розпізнавати та реагувати на емоції інших.

2. Психічне благополуччя: стабільність психічного стану, відсутність серйозних психічних розладів, здатність справлятися з стресом та викликами.

3. Соціальна адаптація: здатність взаємодіяти та впроваджуватися в соціальне оточення, розвивати стійкі відносини та розв'язувати конфлікти.

4. Сприйняття власного «Я»: реалістичне самосприйняття, позитивне відношення до себе та власної ідентичності.

5. Адаптивні стратегії поведінки: здатність використовувати адекватні стратегії управління стресом, розв'язання проблем та прийняття рішень.

Психологічне здоров'я визначається індивідуальними, культурними та соціальними контекстами і може змінюватися впродовж часу.

**Менеджмент психологічного здоров'я** - це підхід до управління організацією або колективом, спрямований на забезпечення та підтримку психологічного благополуччя та емоційної стійкості працівників. Це включає в себе ряд стратегій та дій для підтримки психічного здоров'я членів колективу.

На наш погляд, основу для ефективного менеджменту психологічного благополуччя в умовах війни може створити салютогенна перспектива. Витоки салютогенного знаходимо у пло­щині медицини та реабілітології. Сам термін «салютогенез» походить від латинського *salus* (здоров’я) та грецького *genesis* (походження). Отже, салютогенез - це основа здоров’я, він зосе­реджується на чинниках, що підтримують соматичне та психологічне здоров’я людини, а не на чинниках, що спричиняють захворювання.

Салютогенний підхід є концепцією, яка була вперше представлена соціологом Аароном Антоновським. Сутність салютогенного підходу полягає в розумінні та вивченні того, як фактори, що сприяють здоров'ю, можуть впливати на людей та сприяти їхньому благополуччю, а не лише фокусуватися на факторах, що викликають хвороби (патогенез).

***Рис. 1.4.*** Підходи до забезпечення психологічного здоров’я персоналу в умовах війни

**Патогенний підхід** є важливим для розуміння перебігу захворювання. Патогенез походить від грец. πάθος — біль, хвороба та грец. γένεσις — виникнення. Патогенний підхід в роботі з персоналом може розглядатися як принцип взаємодії з людьми, що спрямований суто на виявлення порушень душевного здоров’я особистості чи її соціального оточення. Менеджмент психологічного здоров’я зосереджений на виявленні порушень особистості та її професійної діяльності. При патогенному підході взаємодія з працівником, якій зазнав впливу травмівних подій війни є спрямована на пошук у людини будь-яких порушень. Керівник переважно концентрується на питанні: «Що не так з моїм персоналом?».

**Салютогенний підхід** в роботі з персоналом, що знаходиться в умовах стресу війни, ґрунтується на принципі опори на душевне здоров’я працівників. Менеджемент фокусується на шляхах відновлення після впливу травматичної події, підтримання психологічного здоров’я та звернення до ресурсів людини. Під ресурсами будемо розуміти особистісні властивості та здібності, що є для людини цінними. Окрім того, вони допомагають адаптуватися до стресових ситуацій, а також успішно долати їх. Цей підхід протилежний патогенному, оскільки при його реалізації управлінська взаємодія спрямована на пошук відповіді на запитання «Що з людиною так?», «Які її адаптаційні ресурси?».

Ключові аспекти салютогенного підходу включають:

1. Поняття "Sense of Coherence" (Почуття цілісності): Антоновський визначив це як основний елемент салютогенного підходу. Це означає, що у людей повинно бути внутрішнє почуття порядку, розуміння та контролю над життям, навіть в умовах стресу.

2. Фактори, що сприяють здоров'ю: салютогенний підхід досліджує позитивні аспекти, такі як соціальна підтримка, самопідтримка, особистісна резилієнтність, які можуть впливати на здоров'я та загальний стан особи.

3. Акцент на ресурсах та можливостях: він висуває ідею розглядання людей як ресурсу, а не лише об'єкту потреби в медичній або соціальній допомозі.

Отже, салютогенна перспектива дозволяє шукати ресурсні частини особистості, моделі реагування, внутрішні ресурси, які дозволять опанувати стрес та його наслідки, а також розвинути внутрішні механізми самовідновлення. Завдяки цьому підходу фокус досліджень було переміщено із травмованих людей на тих, хто самостійно відновився. Салютогенний підхід вказує на важливість створення умов та середовища, які сприяють розвитку психологічної стійкості та збереженню здоров'я, а не тільки лікують хвороби.

Салютогенний підхід застосовується в різних галузях, насамперед психології, соціальній роботі чи медицині:

Соціальна робота. В галузі соціальної роботи салютогенний підхід може служити основою для розробки програм і підходів, спрямованих на зміцнення ресурсів та підтримку клієнтів у вирішенні життєвих проблем.

Медицина. В сфері охорони здоров'я, салютогенний підхід може використовуватися для розробки програм та підходів до лікування та догляду, які акцентують на підтримці здоров'я та самопідтримці пацієнтів, а не лише на лікуванні захворювань.

Однак, цим важливим напрямом його застосування є освіта та організаційна психологія, менеджмент. Цей підхід активно впроваджується в освіті та менеджменті для створення позитивних та здорових середовищ, що сприяють загальному благополуччю та якості життя.

**Освіта.** У галузі освіти салютогенний підхід може використовуватися для створення сприятливого навчального середовища, підтримки емоційного благополуччя учнів та розвитку навичок стресостікості.

**Організаційна психологія та менеджмент**. В корпоративному середовищі, салютогенний підхід може бути використаний для розвитку стратегій управління персоналом, що сприяють психологічному здоров'ю та збереженню емоційної стійкості працівників.

Таким чином, відкривається можливість не лише для психологів, але і для менеджерів освіти працювати з відновленням: опора на ресур­сні частини персоналу та організації. Менеджер може спиратися на уявлення, що в кожної людини наявний потенціал для про­живання кризи, травми чи стресу.

Отже, можна зробити кілька висновків, а саме:

* салютогенний підхід, на відміну від патогенного спирається на «збе­режені», «здорові» частини особистості та оточення людини;
* салютогенний підхід дозволяє розви­нути адаптивні механізми, внутрішні ресурси та краще підготувати людину до проживання стресу, кризи чи психологічної травми в май­бутньому;
* застосування салютогенного підходу в роботі менеджера не вимагає спеціального навчання;
* менеджмент психологічного благополуччя на основі салю­тогенного підходу дозволяє покращити психосоціального благополуччя не лише педагогічного працівника, але і здобувачів освіти, управлінської команди.

Салютогенний підхід до менеджменту психологічного благополуччя характеризу­ється високою практичністю й ефективністю в подоланні наслідків психотравми, стресу та відновленні персоналу освітньої організації після проживання кризових подій.

Салютогенна перспектива становить теоретичну основу концепції ізраїльського вченого і практика Мулі Лаада та Міккі Дорона, яку позначили кодом “BASIC Ph”. Вчені пропонує підхід, який базується на шести способах подолання людиною кризової події та самовідновлення після психологічної травми: Belief (з англ. – «віра») – філософія життя, вірування та моральні цінності; Affect (афект, емоція) – почуття, емоції; Social support (соціальна підтримка) – суспільство, громада, приналежність, соціальна організація; Imagination (уява) – дух творчості, уява, фантазія; Cognition (пізнання) – усвідомлення, реальність, думки; Physiology (фізіологія) – фізична, чуттєва та дієва модальність. Комбінація вказаних елементів становить стиль «виживання» людини, проживання кризової ситуації, її наслідків чи стресу.



***Рис. 1.5.*** Канали відновлення особистості у мультимодальній моделі подолання стресу Мулі Лаада

**Концепція резилієнтності** відображає здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій, витримувати труднощі та відновлюватися після негативних впливів. Основна сутність резилієнтності полягає в здатності вирішувати труднощі та змінюватися під впливом стресорів. Деякі ключові аспекти концепції резилієнтності включають:

1. Самосвідомість. Розуміння власних емоцій і реакцій на стрес.

2. Прийняття змін. Здатність адаптуватися до непередбачуваних обставин.

3. Спроможність вирішувати проблеми. Ефективне розв'язання труднощів та пошук шляхів подолання викликів.

4. Спілкування та соціальна підтримка. Здатність звертатися до інших для підтримки та участі у відновленні.

5. Оптимізм. Позитивний погляд на майбутнє та віра у власні можливості.

***Рис. 1.6.*** Компоненти резилієнтності (О.Гершанов)

**Резилієнтність** допомагає людям не лише впоратися з труднощами, але й виростити з них сильніше та більш стійке психічне благополуччя.

Гершанов визначає декілька факторів, які допомагають плекати витривалість до стресу: доброзичливе ставлення до себе та своїх здібностей; здатність робити реалістичні плани та втілювати їх; розвиток комунікативних навичок, зокрема асертивності (вміння у ввічливий та доброзичливий спосіб відстояти себе, виразити свої почуття та думки, не ображаючи і не порушуючи гідності інших людей); розвиток здатності вирішувати проблеми.

Відновлення після психотравми може бути складним, але деякі стратегії можуть допомогти:

1. Пошук професійної допомоги - звернення до психотерапевта чи консультанта може допомогти освоїти та обробити важливі враження.

2. Підтримка від родини та друзів - розмови з близькими можуть стати важливим елементом відновлення. Вони можуть надати розуміння та підтримку.

3. Самопізнання - розуміння своїх емоцій та реакцій допомагає виробити стратегії копінгу та відновлення.

4. Фізична активність - регулярна фізична активність може сприяти відновленню як фізичного, так і психічного здоров'я.

5. Медитація та релаксація - Техніки медитації та релаксації можуть допомогти зменшити стрес і покращити психічний стан.

6. Поступове впровадження в нормальне життя. Поступовий повернення до звичного ритму може допомогти зменшити відчуття безпорадності та небезпеки.

Важливо розуміти, що відновлення — це індивідуальний процес, і не завжди легкий. Професійна допомога і підтримка оточення можуть виявитися важливими складовими цього процесу.

**Концепція посттравматичного зростання** висуває ідею, що після важких та стресових подій люди можуть демонструвати певний рівень психологічного зростання. Посттравматичний зростання як явище констатується у ситуації позитивних особистісних змін проти рівня до травматичного досвіду. Дослідники Тадескі Р. та Колхун Л., Джозеф С., Титаренко Т. відзначають, що в наслідок переживання складних подій у людей виявляються позитивні зміни:

1. Пошук нового смислу. Люди можуть розвивати нові цінності, переглядати свої переконання та шукати глибший смисл у житті після травматичних подій.

2. Оцінка власних сил. Після травм люди можуть розкривати свою внутрішню силу, яка допомагає їм впоратися з викликами та подолати труднощі.

3. Підвищення емпатії. Травматичні досвіди можуть збільшувати здатність сприймати емоції та розуміти інших, що сприяє зміцненню міжособистісних відносин.

4. Зміни в особистості. Травматичні досвіди можуть викликати позитивні зміни у поглядах на себе, інших та світ.

5. Розширення свідомості. Після травм люди можуть розвивати глибше розуміння власних емоцій, а також ставитися до життя з більшою гнучкістю та відкритістю.

Фасилітація, посттравматичного зростання передбачає створення менеджерами таких умов та можливостей, за яких підтримуються позитивні зміни особистості. Провідним елементом такої діяльності має стати орієнтація на сильні сторони особистості, що дозволить адаптуватися та не просто подолати наслідки травм, але перетворити цей досвід на ресурс подальших життєвих змін (Клімчук, 2020, с. 111)

.

***Рис.1.7.*** Напрями посттравматичного зростання особистості

Загальні стратегії, на думку Т. Титаренко, спрямована на підтримку посттравматичних позитивних змін:

1) розвиток здатності позитивно інтерпретувати військову травматизацію;

2) переосмислення просторових характеристик життєвого світу шляхом переформатування симпатій та антипатій;

3) підвищення емпатії;

4) перебудова життєвого часу шляхом відновлення здатності створювати смисли; зміна ставлення до себе завдяки мобілізації ресурсів самозбереження та самовідновлення» (Титаренко, 2018, с.80).

Ця концепція висуває ідею, що після травм може виникнути не лише негативний вплив, але й можливість психологічного зростання та позитивних змін.

На відміну від інших досліджень, які вивчали психологічне здоров’я, благополуччя, зростання особистості після завершення травмівних подій, наше дослідження стосується плекання психологічного здоров’я працівника безпосередньо в умовах дії хронічних травматичних стресорів війни, що триває. Актуальним завданням у цій ситуації є моніторинг особистісних ресурсів та змін, а також розробка та реалізація програм соціально-психологічної підтримки працюючих освітян в умовах війни в Україні.

## Особливості менеджменту психологічного здоров’я персоналу умовах війни

В межах психології організаційного здоров’я склалась **концепція «healthy organizations»** [12]. Запровадження цього підходу спрямоване відчутно покращити робоче середовище. Наслідком таких змін є покращення психологічного благополуччя працівників Дана концепція акцентується на пропедевтиці психологічних негараздів на робочому місці [12]. Наразі склалась система різних підходів до забезпечення психологічного здоров’я персоналу (Рис.1.8.).

***Рис. 1.8.*** Система психологічних підходів до плекання психологічного здоров’я в організаціях

Розглянемо існуючі підходи до визначення сутності поняття «здорова організація». Здорова організація G. Lowe визначається як така, де корпоративна культура, психологічний клімат та практика створюють робоче середовище, що має позитивний вплив на стан здоров’я, відчуття безпеки та продуктивність праці персоналу [42]. Це поняття доопрацьовують A. De Smet et al., M. J. Grawitch , D. W. Ballard. З їх точки зору здорова організація неодмінно призводить до процвітання і благополуччя працівників, що неодмінно підвищує її прибутковість [29]. Таким чином, вони наголошують на необхідності створення здорового бізнесу, що стає результатом благополуччя працівників.

Концепція «healthy organizations» вивчається в межах двох головних підходів. **Перший підхід** розглядає психологічне здоров’я в межах конкретного робочого місця - «the psychologically healthy workplace» («психологічно здорове робоче місце») [29]. Здорове робоче місце характеризується тим, що створюються умови для позитивного психічного здоров’я та благополуччя, впроваджуються превентивні заходи щодо зменшення шкоди від стресорів, а також розробляються заходи підтримки персоналу, який має певні ментальні проблеми [4].

**Другий напрямок** є ширшим, оскільки охоплює проблематику психологічного здоров’я організації в цілому, включаючи окремі складові. [29]. Саме для його позначення коректно застосовувти термін «healthy organizations» («здорові організації») або «healthy corporation» («здорові корпорації») та «healthcare organizations» («організації, що піклуються про здоров’я»). В цьому підході формується сприятливе робоче місце працівника за допомогою таких соціально-психологічних детермінатів як то «здоровий» клімат, «здорова» організаційна культура та здоров’я збережувальні практики усієї установи [42].

Охарактеризовані підходи, вивчаються в межах такого напряму організаційної психології - «occupational health psychology» (психологія професійного здоров’я). Започатковані дослідження в даному напярмі у 1990 року в університеті Гаваїв [51]. «Здорове» робоче місце було визначено як особливе середовище, де робітники під час виконання своєї діяльності могли б не лише виготовляти продукцію, але і займатися професійним розвитком [51]. Менеджмент здорового робочого місця передбачає опору на усвідомлення ціннності кожного працівника, можливість використовувати та плекати таланти і здібності працівників [49]. Стверджується, що за таких умов реалізації менеджменту можливо отримати високий рівень задоволення персоналу роботою та збереження психологічного благополуччя [49].

Новим напрямом досліджень в межах «occupational health psychology» є вивчення саме здорових освітніх організацій, що має назву «Healthy schools». Ії традиційний акцент - створення здорового і позитивного навчального середовища [31]. Однак, помітним є усвідомлення того, що сприятливе навчальне середовище не можливо створити, якщо психологічне здоров’я персоналу не враховується. Ймовірно тому, відбувається зростання інтересу в зарубіжних джерелах до менеджменту психологічного здоров’я саме працівників освіти.

**«Здорова школа»** здатна створити комфортні умови для зміцнення здоров’я усіх суб’єктів освітнього процесу, за рахунок таких факторів як відчуття шкільного духу, взаємозв’язок між школою, сім’єю і місцевою громадою. Також «здорові» освітні установи сфокусовані на забезпеченні охорони психічного здоров’я, поліпшенні здатності педагогів долати стрес та успішно адаптуватися до робочого середовища [31].

Особливо важливим є ***емпатійність освітнього середовища***, небайдужість до станів та почуттів суб’єктів освітнього процесу, що допомагає своєчасно надати педагогам необхідну емоційну підтримку. Потреба в такій підтримці особливо актуальна в умовах хронічної дії стресорів війни, невизначеність, зміни в системі освіти, що обумовлює фізичну та психологічну напругу впродовж виконання роботи [31]. Якщо увага зосереджується саме на психічному здоров’ї персоналу освітніх організацій, то можливо не лише запобігти негативним наслідкам, завдяки постійній підтримці, але і допомогти професійному розвитку персоналу [43].

Менеджмент психологічного здоров’я працівників має позитивний влив на формування та зміцнення особистості працівника: задоволеність життям та психологічне благополуччя [43]. Водночас, дотримуючись принципів пропедевтики та підтримки психологічного здоров’я, вдається мінімізувати негативні наслідки від стресу та запобігти булінгу [43].

Як створити позитивне робоче середовище? Фактори «здорової організації» діють на таких рівнях: індивідуальний, груповий, організаційний та міжорганізаційний [32].

***Рис.1.9.*** Рівні забезпечення менеджменту психологічного благополуччя

***Індивідуальний рівень інтервенцій*** спрямований на зміцненні психологічного благополуччя робітників: покращення робочих умов, мотивації, надання зворотного зв’язку та збільшенні участі працівників у прийнятті рішень [23]. Персонал навчають ефективному використанню копінг-стратегій [4]: активних (проблемно-орієнтованих) та пасивних. Знайомство з копінгами має допомогти працівникові впоратися зі стресом та проблемами на роботі. Ще один напрямок розвивальної роботи з персоналом – це розвиток толерантності до невизначеності [4]. Тому активізується креативність та проактивність особистості, адже вони позитивно відображаються на зростанні рівня продуктивності особистості в умовах невизначеності [4].

***Груповий рівень інтервенцій менеджера*** спрямований на формування здорових відносин у колективі. Здорова група - це група, яка поважає своїх членів, зважає на точки зору кожного, проявляє толерантне ставлення індивідуальних стилів і націлена на конструктивні рішення, корисні кожному та групі в цілому [23]. Менеджмент у цьому випадку дбає про створення команди [23]. Такі дії спрямовані на створення почуття згуртованості та приналежності. На це працюють групові тренінги, що мають позитивний вплив на ідентифікацію працівників, їх лояльність до організації, толерування різноманітності [23]. В групах краще розвивати креативне мислення, оскільки прагнення нестандартно вирішувати завдання виявляється у продуктивному підході кожного працівника [23]. Важливим напрямом розвитку є партнерство та ввічливість у взаєминах на робочому місці, що створює засади здорової організаційної культури, готовність до позитивного спілкування з іншими, сприяє взаєморозумінню та зниженню конфліктності [23]. Отже менеджерські інтервенції мають слідувати меті створення здорових груп, де існує міцний зв'язок та соціальна підтримка. Все це забезпечує ефективне вирішення робочих завдань і водночас сприяє збереженню психологічного здоров’я персоналу [23].

***На організаційному рівні менеджер*** дбає про здоров’я організації в цілому, а не лише персоналу та взаємин в групах. Амбітна мета полягає в тім, щоб зробити організацію конкурентоздатною, місце роботи кожного більш продуктивним, але місцем, де персонал переживає себе щасливим. Для цього формується відкрита культура: вирізняється неперервною креативністю та інновацією, конструктивною взаємодією, продуктивним лідерством [23]. Отже, менеджерські інтервенції мають сприяти залученню працівників до діяльності всієї організації, але разом х тим створюють умови психологічної безпеки на робочому місці, важливі для встановлення позитивного психологічного благополуччя [4].

***Міжорганізаційний рівень менеджменту*** психологічного здоров’я реалізується щляхом впровадженням заходів, що покращують взаємозв’язки між організацями за рахунок партнерства та через залучення громади [4]. Важливим аспектом в даному напрямі є створення індивідуальних мереж зв’язку працівників в всередині організації та на міжорганізаційному рівні [4]. Таким чином, актуалізується можливість вирішення проблеми психічного благополуччя не лише окремого співробітника конкретної організації, а всього персоналу закладів освіти при взаємодії різних освітніх організацій.

Аспектом досліджень здорових організацій є концепт «травмопоінформована організація». «Травмопоінформована організація» - це поняття, яке використовується для опису організацій, які дотримуються підходу до роботи, спрямованого на розуміння і врахування потреб та досвіду осіб, які пережили травму або стресовий досвід. Основна ідея полягає в тому, щоб створити безпечне та емпатичне середовищо для всіх співробітників та клієнтів, де розуміють, як травматичні події можуть вплинути на психічне та фізичне здоров'я людей.

Травмоінформовані організації зазвичай працюють над наступними аспектами:

1. Свідоме ставлення: роблять акцент на зрозумінні впливу травматичних досвідів на поведінку та фізичне здоров'я людей.

2. Створення безпечних умов: забезпечують безпеку та підтримку для всіх, включаючи тих, хто пережив травматичні ситуації.

3. Зменшення стигми: пропагують відкритий діалог про травматичні події та розробляють політики, які допомагають уникати стигми.

4. Сприяння відновленню: допомагають людям відновитися після травматичних подій та забезпечують доступ до необхідних ресурсів.

Цей підхід може бути важливим у багатьох сферах, включаючи організації здоров'я, освіту, соціальну допомогу та інші галузі, де важливо враховувати травматичний досвід людей при наданні послуг.

Багато вчених і дослідників присвятили свої дослідження питанням травмоінформованих підходів і травмоінформованих організацій. Деякі з них включають:

1. Бессель ван дер Колк (Bessel van der Kolk): Відомий психіатр і автор книги "Тіло ніщить спогади", який досліджував вплив травми на психічне здоров'я та розвинув теорії про травмоінформований підхід.

2. Джуді Герман (Judith Herman): Відомий психіатр і автор книги "Травма та відновлення", яка внесла важливий вклад у розуміння травматичного стресу та його впливу на людей.

3. Лаура ван Дер Налд (Laura van Dernoot Lipsky): Автор книги "Травмоінформований підхід. Практика і теорія для служителів і організацій" і засновниця Травмоінформованої служби STAR (STAR - Strategies for Trauma Awareness and Resilience).

4. Патрісія Ванн Девеге (Patricia Van Winkle): Вона вивчала травму і її вплив на дітей та родини, і розробила травмоінформований підхід для роботи з цими групами.

5. Віталій Клімчук та Вікторія Горбунова – українські вчені, які вперше звернули увагу на роль організаційних чинників для відновлення та зростання особистості в умовах дії стресорів війни.

Це лише декілька імен, і існують багато інших вчених та експертів, які вивчають травму та розробляють методики для травмоінформованих організацій і підходів.

На основі аналізу джерел, представимо деякі кроки, які можуть допомогти створити таку організацію:

1. Визначте мету та місію: Ретельно визначте, яку проблему ви хочете вирішити і яку місію має ваша організація.

2. Зареєструйте організацію: Залежно від вашого регіону, реєстрація може вимагати специфічних кроків та документів.

3. Зберіть команду: Розгляньте, хто може приєднатися до вашої організації для спільної роботи.

4. Розробіть план дій: Створіть стратегію та план дій для досягнення своїх цілей.

5. Збір фінансування: Розгляньте джерела фінансування для підтримки вашої діяльності.

6. Проведіть освітню роботу: Розвивайте програми та кампанії для підвищення обізнаності щодо травматичних ситуацій та їх профілактики.

7. Співпрацюйте з іншими організаціями: Партнерство з іншими організаціями може посилити вашу діяльність.

8. Оцінюйте свою роботу: Регулярно оцінюйте результати та вдосконалюйте свою діяльність.

Залежно від конкретного контексту і регіону, у якому працює менеджер освіти, в цій загальній схемі, можуть бути додаткові вимоги і кроки.

Отже, менеджмент психологічного здоров’я персоналу є частиною системної роботи по створенню освітньої організації чутливої до психологічного здоров’я усіх суб’єктів освітнього процесу та стекхолдерів. Менеджмент психологічного здоров’я саме персоналу є комплексом багаторівневих інтервенцій, що має превентивний характер. Лише за умови використання багаторівневого підходу можем сподіватися сталість ефектів забезпечення психологічного здоров’я. За умови дотримання принципів концепції «здорової організації» стає можливим забезпечити стале психологічне благополуччя персоналу різних закладів освіти. В умовах війни чутливість до психологічного здоров’я набуває нового акценту - це чутливість до травмівного досвіду педагога та здобувача освіти. Така чутливість менеджменту дозволяє запобігти розвитку дезадаптацій персоналу, спричинених впливом травмівних подій та допомгти відновленню та постравматичному зростанню.

# Висновки до першого розділу

1. Поняття стресу війни та травми війни є взаємопов'язаними, але мають свої відмінності. Стрес війни відображає загальний психологічний тиск, який люди відчувають у зв'язку з воєнними подіями, такими як загроза безпеки, руйнування інфраструктури, втрати близьких тощо. Поняття «травма війни» вказує на конкретні фізичні чи психічні травми, які людина може отримати внаслідок військових дій. Отже, стрес війни - це більш загальне поняття, в той час як травма війни вказує на конкретні ризики або наслідки військового конфлікту для індивіда (гостра реакція на стрес, гострий стресовий розлад, посттравматичний стресовий розлад). Однак, не варто фокусуватися лише на негативних наслідках травмівного стресу війни. Важливо пам’ятати, що при наявності особистих ресурсів та зовнішньої підтримки більшість працівників здатні пережити травмівні події війни без жодних негативнх наслідків. Тому, варто плекати здатності працівників до пололання стресу, а також створювати такі організаційні умови, які допомагають справлятися з викликами війни без втрати психологічного здоров’я.
2. Салютогенний підхід до менеджменту психологічного здоров’я характеризується високою практичністю й ефективністю в подоланні наслідків психотравми, стресу та відновленні персоналу освітньої організації після проживання травмівних подій війни. Основу такого підходу складає акцент менеджменту психологічного здоров’я на здорових силах особистості на її збережених ресурсах та відновленні доступу до втрачених.
3. Менеджмент психологічного здоров’я персоналу є частиною системної роботи по створенню освітньої організації чутливої до психологічного здоров’я. Менеджмент психологічного здоров’я персоналу є комплексом багаторівневих інтервенцій, що має превентивний характер. Лише за умови використання багаторівневого підходу, коли задіяний вплив на особистість, відносини та культуру організації, можем сподіватися на сталість ефектів забезпечення психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти.
4. В умовах війни чутливість до психологічного здоров’я набуває нового акценту - це чутливість до травмівного досвіду працівника та здобувача освіти. «Травмопоінформована організація» - це поняття, яке використовується для опису організацій, які дотримуються підходу до роботи, спрямованого на розуміння і врахування потреб та досвіду осіб, які пережили травму або стресовий досвід. Основна ідея полягає в тому, щоб створити безпечне та емпатичне середовище для всіх співробітників та здобувачів освіти, де розуміють, як травматичні події можуть вплинути на психічне та фізичне здоров'я людей. Чутливість менеджменту до травмівного досвіду дозволяє запобігти розвитку дезадаптацій у педагогічного персоналу, спричинених впливом травмівних подій та допомогти відновленню та постравматичному зростанню.

# РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ’Я ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ СФЕРИ ОСВІТИ В УМОВАХ ХРОНІЧНОЇ ДІЇ СТРЕСОРІВ ВІЙНИ

## 2.1.Характеристика методів дослідження

Емпіричне дослідження було проведене з метою встановлення актуального стану психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти та наявних соціально-психологічних умов для запобігання негативних наслідків дії хронічних стресорів війни у персоналу. Гіпотеза дослідження полягає у припущенні про те, що запобігти дезадаптаціям персоналу в часі війни можливо за умови реалізації в закладах освіти травмопоінформованого менеджменту.

Експериментальне дослідження проводилося в 2023 році. В ньому взяло участь 39 працівників закладів освіти Чернігівської, Київської та Сумської областей, зокрема – це науково-педагогічні працівники (4), корекційні педагоги (2), вихователі (2), вчителі ЗОШ (16), асистенти вчителів (2), викладачі шкіл мистецтв (4), методисти (2), менеджери (6) та їх помічники (1). Було охоплено персонал закладів вищої та передвищої освіти (Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя, КПІ імені Ігоря Сікорського, Київський національний університету імені Тараса Шевченка; КНЕУ ім.В.Гетьмана; Ніжинський фаховий коледж культури і мистецтв), приватних освітніх закладів (Школа швидкочитання «Prana», Танцювальна студія, Англійська онлайн; «Zebra» Центр юридичних та психотерапевтичних консультацій для людей із міграційним досвідом; приватний дитячий садочок при Центрі STEM освіти «ідеЯ»); інклюзивних центрів, загальноосвітніх навчальних закладів (Київська ЗОШ ступенів №308, Горбачівська гімназія; Носівський ліцей №5; Ніжинська гімназія №3; Вертіївський ліцей; Гатненський ліцей; Новомартиновицька ЗОШ І-ІІІ ступенів; Київська гімназія № 283; Галайбинська гімназія Ніжинської ОТГ), а також навчальних закладів мистецького спрямування (Бобровицька школа мистецтв; Мистецька школа при КЗ "НФККіМ" імені Марії Заньковецької).

***Рис.2.1*** Структура досліджуваної вибірки освітян

Для перевірки гіпотези дослідження та досягнення поставленої мети, нами було використано комплекс дослідницьких методів:

1. анкетування (Анкета «Травмопоінформованість»; «Потреба у психологічній підтримці»);
2. стандартизовані опитувальники:

* Субшкала методики визначення типу організаційної культури Ч. Хенді.
* Опитувальник «Місток над прірвою» (за Мулі Лаадом);
* Опитувальник «Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire» («Опитувальник суб’єктивного благополуччя вчителя»);
* Госпітальна шкала тривоги і депресії (Zigmond & Snaith, 1983);
* Шкала задоволеності життям (Diener, Emmons & Larsen, 1985);
* Шкала посттравматичного зростання (Tedeschi & Calhoun, 1996); адаптація Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В.

Також на емпіричному етапі дослідження було здійснено контент-аналіз матеріалів освітянських платформ, зокрема контент, спрямований на забезпечення психологічного благополуччя персоналу закладів освіти. Проаналізовано документи МОН України щодо забезпечення психологічного здоров’я суб’єктів освітнього процесу в умовах війни.

Дослідження було організовано в декілька етапів:

1. Дослідження стану психологічного здоров’я освітян та їх потреб у психологічній підтримці.
2. Емпіричне вивчення організаційної культури закладу освіти з точки зору сприятливості для психологічного здоров’я: спрямованість на потреби персоналу; травмопоінформованість менеджерів та працівників освіти.
3. Встановлення взаємозв’язку між психологічним здоров’ям персоналу та орієнтацією менеджмента на потреби персоналу.

**На першому етапі** було досліджено стан психологічного здоров’я освітян в умовах дії хронічних стресорів війни та оцінка їх потреб у психологічній підтримці. На цьому етапі було використано комплекс психодіагностичних методик. Охарактеризуємо кожну з точки зору їх мети. Повні їх версії подаються у додатку А.

***Опитувальник «Місток над прірвою» (Мулі Лаад)*** – це опитувальник для оцінки життевих ресурсів особистості, що розроблений на основі інтегративної багатовимірної моделі BASIC Ph. Цей інструмент допомагає визначити індивідуальний стиль стресоподолання, оцінити наявні ресурси та розширити їх спектр.

***«Опитувальник суб’єктивного благополуччя вчителя».*** Мета використання опитувальника - оцінка позитивного психологічного функціонування вчителів на роботі, іншими словами - визначити рівень психологічного благополуччя освітян. Психологічне благополуччя освітян визначається як результуюча двох показників - це ефективність вчителювання та приналежність до школи. Опитувальник містить 8 суджень, відповідність яких своїм відчуттям респондент має оцінити за 4-бальною шкалою. Даний опитувальник розроблено та доведено його валідність Tyler L. Renshaw і Anna C. J. Long (Університет штату Луїзіана) та Clayton R. Cook (Університет Вашингтону) у їхній праці «Assessing Teachers’ Positive Psychological Functioning at Work: Development and Validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire» [52].

***Шкала задоволеності життям*** (Diener, Emmons & Larsen, 1985) в дослідженні була використана для швидкої оцінки здатності особистості протистояти негативним впливам, балнсувати між негативними та позитивними емоціями.

***Шкала посттравматичного зростання*** (Tedeschi & Calhoun, 1996); адаптація Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. дозволила визначити загальний індекс зростання в наслідок опрацювання та позитивного переосмислення травмівного досвіду, а також виділити основні напрями особистісного розвитку.

За допомогою методики «***Дослідження потреб у психологічній підтримці***» ми визначали рівень актуальності для респондентів психологічної підтримки.

На третьому етапі дослідження були застосовані методи математичної статистики (кореляційний аналіз Пірсона) , щоб визначити міру пов’язаності двох показників: показника рівня спрямованості організаційної культури навчального закладу на особистість (її потреби, розвиток) та показника психологічного здоров’я освітян.

Отже, комплекс методів полідовне розгортання етапів емпіричного дослідження дозволив нам отримати об’єктивну картину щодо сприятливості організаційного середовища для особистості, що знаходиться під дією стресу війни.

**Другий етап дослідження.** Основна методика для визначення сприятливості соціально-психологічних умов для збереження психологічного здоров’я освітян - це ***Методика визначення типу організаційної культури Ч. Хенді.***

Методика визначення типу організаційної культури Чарльза Хенді включає чотири основні типи: владарюючий, інноваційний, підприємницький та орієнтований на людей. Вона базується на співвідношенні двох основних параметрів - спрямованості на завдання та спрямованості на людей. Кожен тип відображає особливості структури, управління та цінностей в організації.

Коротко охарактеризуємо кожний з основних типів організаційної культури за методикою Чарльза Хенді:

1. Владарюючий (Power Culture). Особливості: централізоване управління, сильна лояльність до лідера. Цінності: влада, вплив, результативність.

2. Інноваційний (Role Culture). Особливості: чіткий розподіл ролей та обов'язків, орієнтація на процеси. Цінності: стабільність, формалізація, ефективність.

3. Підприємницький (Task Culture). Особливості: гнучкість, активне реагування на зміни, командна спрямованість. Цінності: ініціатива, результати проектів, інновації.

4. Орієнтований на людей (Person Culture). Особливості: спрямованість на індивідуальний розвиток, самостійність. Цінності: самовираження, особистий розвиток, колективна підтримка.

Ці типи можуть існувати в чистому вигляді або комбінуватися в різноманітних організаційних середовищах.

В нашому дослідженні особливу увагу буде приділено культурі, спрямованій на людей. Чому? Оскільки ця культура має кілька переваг, що стосуються психологічного здоров’я персоналу. Орієнтація на людей сприяє створенню сприятливого середовища, де працівники відчувають себе цінними та залученими, що позитивно впливає на їхню продуктивність та мотивацію. Ця культура сприяє розвитку відкритої комунікації, взаємопідтримки та співпраці в команді, що сприяє досягненню спільних цілей. Зосередженість на людях підтримує ініціативу та особистий розвиток працівників, що може призвести до збалансованого та задовільного професійного життя. Культура, орієнтована на людей, сприяє створенню позитивного та дружелюбного робочого середовища, що може позитивно впливати на емоційне становище працівників.

Створення такої культури можливо, якщо підтримуються цінності (самовираження, особистий розвиток, колективна підтримка), створюються умови для взаєморозуміння, враховується потреби працівників та надаються можливості для їхнього особистого та професійного зростання.

**Анкетування щодо травмопоінформованості менеджерів та персоналу.**

Для оцінки травмопрінформованості використовуються такі методи:

1. Анкетування та опитування - створення анкет або опитувань, які оцінюють рівень розуміння та чутливості до травм в робочому оточенні.

2. Інтерв'ю - проведення інтерв'ю з працівниками для обговорення їхнього розуміння травм та впливу травматичних подій на їхню роботу та самопочуття.

3. Спостереження - спостереження за професійною взаємодією та взаємодією з клієнтами, яке дозволяє визначити реакції на стрес та показники травмопрінформованості.

4. Психометричні інструменти - використання стандартизованих тестів або шкал, які вимірюють рівень травмопрінформованості та вміння керувати стресом.

5. Оцінка організаційної культури - аналіз організаційної культури щодо підтримки працівників в опануванні травмою та вміння реагувати на неї.

Важливо, щоб оцінка була проведена чутливо та конфіденційно, а результати використовувалися для покращення підтримки працівників у відносинах з травмою та стресом.

Нами було обраний метод анкетування. При створенні анкети для оцінки травмопрінформованості нами було підготовлені різноманітні питання, що охоплюють різні аспекти цієї проблеми. Ці питання спрямовані зрозуміти рівень травмопрінформованості та підготовленості менеджменту працівників до управління стресом війни.

***Структура авторської анкети:***

1. Мета: висвітлення розуміння травми.

*- Як ви розумієте поняття травми та її можливий вплив на працю та життя?*

2. Мета: самооцінка власної травмопрінформованості.

*- Як часто ви оновлюєте свої знання про травму та стрес?*

3. Мета: оцінити інтенсивність переживання травмівних подій війни.

- Як ви реагуєте на стресові ситуації пов’язані з війною? Які стресові реакції ви помічаєте у себе?

4. Мета: орієнтація у засобах опанування стресом.

*- Які методи або стратегії ви використовуєте для збереження психічного здоров'я в умовах високого стресу?*

5. Мета: визначення доступності зовнішніх ресурсів для обробки травмівного досвіду.

*- Як ви взаємодієте з колегами в ситуаціях, пов'язаних з травмою чи стресом?*

6. Мета: виявлення підтримки від організації.

*- Як ви оцінюєте рівень підтримки, яку ви отримуєте від організації в управлінні стресом і травмою?*

## 2.2.Результати емпіричного дослідження та їх інтерпретація

**Вирішення першого завдання** відбувалось завдяки комплексній оцінці стану психологічного здоров’я персоналу освітніх організацій.

**Самооцінка психологічного здоров’я освітян.** Суб’єктивна оцінкаосвітянами свого стану відбита на гістограмі 2.2. Як видно на гістограмі 30% опитаних оцінює свій стан психологічного здоров’я як неблагополучний, 2-% як амбівалентний, 30% - частково благопоучний, 20% - цілком добрий.

***Рис. 2.2.*** Розподіл самооцінок психологічного здоров’я освітян в умовах дії хронічних стресорів війни (у %)

Отже, третина досліджуваних оцінюють своє благополуччя на роботі як незадовільне, що відображене низькими показниками по субшкалам – продуктивність праці та інтерграція в організацію.

Анкетування освітян щодо потреб у психологічній підтримці показало, що у досліджуваній вибірці:

1. Третина досліджуваних (30%) відчувають дискомфорт, потребують змін, їм властивий помірний дистрес, що виявляється через неприємні відчуття, невелике хвилювання і побоювання.

2. Ще третина досліджуваних відчувається стурбованість, смуток, невелику напругу.

3. Кожен п’ятий у досліджуваній вибірці відчуває дискомфорт. Напруга тіла суттєва і неприємна, але посильна, що дозволяє їм зберігати ясність думки. Дискомфорт займає їх думки, але не є проявленим зовні, приховується від оточення.

4. 10% опитаних відчувають незначні неприємні переживання. Їх стан розслаблений.

5. 10 % респонеднтів відчувають певну відстороненість та сум, при тому напруга не є відчутною.

Також було з’ясовано, що для досліджуваних стрес від повномаштабної війни Росії проти України був пов’язаний із несподіваністю, загрозами для їх життя або життя своїх близьких, а також медійними подіями війни. 60% респондентів вказують на негативні наслідки стресу війни на їх життя та діяльність. Близько 40% вказують, що негативні наслідки стресу війни поєднані з позитивними усвідомленнями: зміна цінностей, краще розуміння оточення, себе.

**Задоволеність життям освітян, як показник їх психологічного здоров’я.** Результати дослідження відображені на гістограмі 2.3.

***Рис. 2.3.*** Задоволеність життям освітян в умовах дії хронічних стресорів війни.

Як показано на гістограмі повністю задоволені життям - 4,5%, задоволені – 9%, частково задоволені – 17%, нейтральне ставлення – 4.5%, більше не задоволені, ніж задоволені – 30%, незадоволені – 30%, абсолютно незадоволені – 9%.

Отже, значна частина опитаних різними психологічними методиками демонструє ознаки психологічного неблагополуччя: 30% опитаних оцінюють стан свого психологічного здоров’як такий, що їх незадовільняє, вони відчувають негативний вплив цього стану на результати справи та відносини, 30% оцінюють свій стан як помірний дистрес, майже 40% незадоволені своїм життям в умлвах війни. Отримані дані вказують на актуальність розробки в організаціях спеціальних програм для моніторингу та відновлення психологічного здоров’я працівників освіти.

В результаті застосування **методики «Місток над прірвою»**, виявлено деякі важливі факти про ресурсну систему освітян. Результати дослідження домінуючих тенденцій у досліджуваній вибірці представлені на коловій гістограмі 2.4.

***Рис. 2.4.*** Задіяність освітянами особистих ресурсів для подолання викликів війни (у %)

1. З’ясовано, що досліджувані освітяни віддають перевагу в подолані стресу війни особистісному ресурсу, що називається Cognition (розум). Ця ресурсна система включає знання, логіку, реальність, думки. Відсоток тих, що опановують стрес війни переважно ресурсами даного каналу складає - 29%. Освітяни обирають спосіб подолання кризи через звернення до своїх ментальних здібностей, до свого вміння логічно й критично мислити, оцінювати ситуацію. Також пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх. Вони схильні встановлювати рейтинг переваг, пріоритети, розглядати альтернативи вирішення проблеми та вести внутрішні діалоги.

2. Наступним за частотою застосування особистісним ресурсом в досліджуваній вибірці є Belief (віра). Цей ресурсний канал забезпечує відновлення через побудову філософії життя, опорні вірування та цінності. Частка таких у досліджуваній вибірці складає 21%. Такий спосіб подолання викликів війни базується на здатності знаходити ресурсні переконання, вірити. Особистість спирається на систему підтримуючих переконань, цінностей та смислів. Тут допомагає надія, віра в себе, релігія, містичні ідеї. Важлива будь-яка віра: в добрий світ та людей, в силу роду, Божу ласку тощо.

3. Третім за значимістю особистісним ресурсом в даній вибірці є Physiology (фізіологія) – 17%. Це ресурсний канал, що включає фізичну, чуттєву модальності, активність та діяльність. Ті, хто використовує цей особистісний ресурс для подолання кризи зазвичай звертаються до фізичної активності тіла: задіяння усіх модальностей відчуттів слухових, зорових, нюхових, тактильних, відчуття болю та задоволення, просторової орієнтації, м’язевої напруги чи розслаблення. Відновленню допомагають фізичні заняття, спорт та релаксація (зарядка, ходьба, фізична праця, прогулянки на природі, походи таін.)

4. Наступним за частотою звернення є ресурсний канал Imagination (уява). Він є домінуючим у 15% опитаних. Він включає творчість, уяву, інтуїцію. Освітяни, що задіюють цей особистісний ресурс для подолання кризи спираються на свої творчі здібності. Подолання стресу війни здіснюється завдяки уяві, нашій здатності мріяти, інтуітивно пізнавати реальність, змінюватися, розглядаючи варіанти майбутньго у фантазії, навіть змінювати минуле. Особлива роль належить гумору, відволіканню уваги на рукоділля, мистецтво.

5. Найменш вживаними особистісними ресурсами в досліджуваній вибірці виявилися такі ресурси:

* Social (суспільство - приналежність до організації, родини, товариства, клубу тощо) – 9%. Відновлення після кризи ця група здійснює через спілкування та звернення за підтримкою до сім'ї, близьких чи до психологів. Ресурсною є також можливість допомагати іншим, виконувати громадську роботу, керувати, що є підтвердженням корисності, значущості, впливовості. Валивою для цієї частини досліджуваних є включеність у товариство, перебування серед людей, належність до системи, організації і т.п.
* Affect (афект, почуття та емоції) – 9%. Щоб подолати кризу важливо виявити різні почуття, їх усвідомити. Використання цього особистісного ресурсу пов’язане виявом своїх почуттів в особистій розмові, в листі, у особистому щоденнику або через засоби мистецтва – танець, малюнок, музику, драму.

*Таблиця 2.1.*

*Розподіл досліджуваних за особистісними ресурсами*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Особистісні ресурси | С (пізнання і думка) | В  (віра і цінності) | Рh (фізіологія і діяльність) | I (уява) | S (соціальний) | А (емоції) |
| Вибір досліджуваних у % | 29% | 21% | 17% | 15% | 9% | 9% |

Можна зробити висновок, що існує індивідуальний стиль подолання кризи, він визначається тим, які життєві ресурси для цього використовує людина. Домінуючим життєвим ресурсом в вибірці освітян є Cognition (розум). Мало задіяними ресурсами є соціальнність та емоції. Важливо спиратися на домінантні ресурси освітян та розширювати спектр задіяних ресурсів. Зокрема, важливо підсили ресурс включеності в систему та можливості вияву своїх почуттів.

Встановлено, що чим більше ресурсних каналів є збереженими, тим кращий контакт людини з реальністю та вищий рівень психологічного благополуччя вчителя.

Окремим завданням в межах вивчення психологічного здоров’я освітян було вивчення їх здатності до позитивної переробки травмівного досвіду війни. Зібрані результати показують, що низький рівень особистісного зростання властивий 40% опитаних, середній – 42%, високий – 18%. (Див. Рис. 2.5.)

Рис. 2.5. Індекс постравматичного зростання освітян (у%).

Отже, здатність до позитивного переосмислення характеризує невелику частину вибірки, більшість проходять через критичні події без суттєвих трансформацій особистості, без зміни ставлення, цінностей. Опанування відбувається за рахунок різних копінгів. Найбільш активне переосмислення стосується нових можливостей (35%) – війна дозволяє усвідомити на що ти можеш впливати, а на що ні і планувати своє життя з врахуванням нових реальностей. Духовні цінності актуалізувала війна у 26% опитаних, ці освітяни відмічають, що менше стали цінувати матеріальні речі, що стали більше цінувати близькість, довіру, звертатися до вищих сил. 22% опитаних завдяки кризовим ситуаціям війни відкрили нові ресрси, помітили, що випробування роблять їх сильнішими. У 18% опитаних найглибші усвідомлення відбулися у сфері відносин з людьми, 18% - стали більше цінувати життя. Досліджувані відмічають, що стали більше цінувати відносини з близькими людьми, у сім’ї, війна висвітила, хто є направді друг, а хто ворог. Також, під час війни, коли гинуть люди, більше усвідомлюється цінність кожного дня і важливість речей. Названі тенденції відбражає гістограма 2.6.

***Рис. 2.6.*** Розподіл освітян за напрямами зростання особистості в наслідок дії стресорів війни.

**Завданням другого етапу дослідження** було визначити сприятливість організаційної культури закладів та установ освіти для психологічного здоров’я освітян в умовах війни. Для цього було застосовано субшкалу методики Ч. Хенді – це субшкала «Культура особистості». Використання цієї методики дозволило нам оцінити характер організаційного контексту – це цінності, норми та еталони поведінки, що розповсюджені в організаціях. Взята нами шкала «Культура особистості» характеризує організації з точки зору наскільки в них впроваджена культура діалогу, пошуку згоди, співтворчості, співчуття. Такий тип культури протилежний до культури контролю, зовні визначеної мети та перспективи, культури, де особистість нічого не вирішує, її потреби не беруться до уваги.

В результаті проведеного дослідження ми отримали такі дані: 14% респондентів охарактеризували організації освіти, де вони працюють, як такі, де високий рівень культури особистості, 70% - оцінили як середній, а 16% - як низький. Ці результати відображає гістограма 2.7.:

***Рис. 2.7.*** Оцінка освітянами сприятливості освітнього середовища для їх особистості.

Отже, переважно рівень сформованості культури особистості в організаціях освіти є середнім. Відповідно до отриманих даних можна констатувати, що на рівні цінностей більшості організацій не закладена або лише частково закладена турбота про благополуччя особистості, її розвиток. Більшість респондентів лише частково відчувають увагу до своїх потреб. Вони зазначають, що їм надаються умови для відновлення чи професійного розвитку та застосування власного потенціалу, але з точки зору потреб організації. До їх власних потреб та переживань мало хто дослухається, не враховується навантаження стресом війни.

Анкетування щодо травмопоінформованості менеджерів та персоналу організацій освіти показало такі результати.

Суттєвих відмінностей в трамопоінформованості між менеджерами та персоналом не виявлено.

1. *Як ви розумієте поняття травми та її можливий вплив на працю та життя?*

* Респонденти не вирізняють поняття травма та стрес.
* Серед освітян поширені міфи: Травма стосується тих, хто перебував в зоні бойових дій. Усі, хто там побував матимуть ПТСР. Діагноз посттравматичний розлад ставить психолог.

1. *Як часто ви оновлюєте свої знання про травму та стрес?*

* Освітяни беруть участь у вебінарах, читають на освітніх платформах, виділють цей контент на телебаченні.

1. *Як ви реагуєте на стресові ситуації пов’язані з війною? Які стресові реакції ви помічаєте у себе?*

* Основні реакції напруга, сум, тривога. Виснаженість.

1. *Які методи або стратегії ви використовуєте для збереження психічного здоров'я в умовах високого стресу?*

* Переважно застосовуються емоційно-відволікаючі стратегії опанування стресом: спілкування, прогулянка, домашні справи.

1. *Як ви взаємодієте з колегами в ситуаціях, пов'язаних з травмою чи стресом?*

* Більшість не сподівається знайти підтримку у колег.

1. *Як ви оцінюєте рівень підтримки, яку ви отримуєте від організації в управлінні стресом і травмою?*

* Більшість зазначає, що вони покладаються на себе.

**Завдання 3** нашого дослідження полягало в тім, щоб статистичними методами встановити чи існує достовірний взаємозв’язок між показниками сформованості культури особистості та загальними показниками психологічного здоров’я працівників. Результати обрахунків представлені у таблиці 2.2.

*Таблиця 2.2.*

Взаємозв’язок між типом культури та психологічним здоров’ям персоналу

|  |  |
| --- | --- |
| Назва параметрів, між якими встановлюється зв’язок | Сформованість типу ОК «Культура особистості» |
| Загальний показник психологічного здоров’я | 0, 35\*\* |

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Статистичні обрахунки міри пов’язаності психологічного здоров’я освітян та параметрів організаційної культури, дозволяють стверджувати про наявність прямого кореляційного зв’язку між ними на високому рівні значущості p<0,01.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтверджена: психологічне здоров’я персоналу організацій освіти значною мірою залежить від параметрів організаційного середовища (організаційна культура), зокрема є пов’язане пов’язане із такими цінностями організації як діалог, співтворчість, співчуття.

## Плекання психологічного здоров’я персоналу організацій освіти в умовах війни

**Середовище чутливе до травмівного досвіду персоналу організації.** В умовах війни, коли рівень стресу досягає високого рівня інтенсивності і має характер загрози для виживання актуалізуються нові завдання по створенню середовища чутливого до травмівного досвіду персоналу освітньої організації та здобувачів. Створення травмоінформованих організацій може бути важливим для підтримки та надання інформації про травматичні ситуації та їх профілактику.

***Менеджмент освітніх організацій в умовах війни,*** актуалізує завдання підтримки осіб з травматичним досвідом та вимагає специфічних підходів. Ось деякі аспекти, які потрібно враховувати менеджеру освіти:

1. Емпатія і підтримка. Працівники організацій повинні мати високий рівень емпатії і готовність надавати підтримку людям, які пережили травматичні події. Підтримка може включати в себе психологічну допомогу, консультування та інші послуги.

2. Розуміння травматичного досвіду. Працівники повинні бути поінформованими про вплив травматичних подій на фізичне та психічне здоров'я та знати методи роботи з такими особами.

3. Створення безпечного середовища. Важливо забезпечити безпеку та конфіденційність для осіб з травматичним досвідом.

4. Специфічні потреби. Особи з травматичним досвідом під час війни можуть мати специфічні потреби, пов'язані з фізичними, психологічними та соціальними аспектами. Працівники повинні бути готові надавати індивідуальну допомогу.

5. Робота в умовах стресу. Працівники можуть самі зазнавати стресу, працюючи з особами, які пережили травматичні події. Важливо мати механізми розвантаження та підтримки для працівників.

6. Співпраця з іншими організаціями. Умови війни можуть вимагати співпраці з іншими гуманітарними та медичними організаціями для надання комплексної допомоги.

7. Менеджери організацій можуть запроваджувати низку практик: Розроблення політик та програм, спрямованих на підтримку працівників, які пережили травматичні ситуації, що може включати в себе доступ до психологічної допомоги, відпусток у разі необхідності, та інші ресурси;

* Менеджери повинні підтримувати засоби розвантаження та самопідтримки для працівників, такі як можливість відпочити, фізичні тренування або психологічні методики.
* Важливо надавати можливість працівникам висловити свої страхи, обговорити свої почуття та забезпечити їм психологічну підтримку.
* Моніторинг та оцінка. Важливо встановити системи моніторингу та оцінки, щоб вчасно виявляти ознаки стресу серед персоналу та реагувати на них.

Зазначені підходи можуть допомогти менеджерам організацій створити підтримуюче середовище для персоналу, яке допоможе подолати наслідки стресу війни та покращити загальний психологічний комфорт працівників.

***Рис 2.8.*** Система заходів із створення травмоінформованого організаційного середовища

**Підготовка керівника навчального закладу до управління стресами війни** включає ряд ключових елементів:

1. Розуміння психології стресу. Освіта у сфері психології стресу допомагає керівникам розуміти, як стрес впливає на людей, і як ефективно реагувати на стресові ситуації.

2. Тренінг управління стресом. Навчання методикам управління стресом допомагає керівникам ефективно керувати власним стресом і створювати позитивне робоче середовище.

3. Комунікаційні навички. Важливо вивчити навички ефективної комунікації, які можуть допомогти зменшити конфлікти та підтримати співпрацю в колективі.

4. Розвиток емпатії. Здатність сприймати та розуміти почуття інших може полегшити розв'язання конфліктів та створення підтримуючого середовища.

5. Створення планів навчальних закладів на випадок стресових ситуацій. Розробка планів дій для виявлення та управління стресовими ситуаціями у навчальному закладі.

6. Формування команди психосоціальної підтримки. Визначення та навчання команди, яка може надавати психологічну підтримку учням і персоналу під час стресових ситуацій.

7. Постійне навчання. Отримання актуальної інформації та участь у навчанні для оновлення знань і навичок у сфері управління стресами.

Ці елементи допомагають керівникам навчальних закладів ефективно взаємодіяти зі стресовими ситуаціями та створювати сприятливе навчальне середовище.

**Програми відновлення та стресостійкості для персоналу.** Існує кілька програм профілактики стресу для персоналу, які можуть включати тренінги з управління стресом, психологічну підтримку, та інші ініціативи для покращення психологічного благополуччя на робочому місці. Деякі компанії також впроваджують фізичні активності, групові сесії релаксації та інші заходи для зниження рівня стресу серед персоналу. В країнах, де відбувались воєнні дії, допомога учителям і персоналу освітніх закладів зазвичай визначається конкретною ситуацією та потребами спільноти. Деякі ініціативи можуть включати психологічну підтримку, професійні тренінги з управління стресом та травмою, а також розробку ресурсів для допомоги дітям у подоланні стресових ситуацій.

Міжнародні та гуманітарні організації також можуть взяти участь, надаючи ресурси та експертну підтримку. Зокрема, ЮНІСЕФ та ЮНІЦЕФ можуть бути задіяні у здійсненні проектів з психосоціальної підтримки в освітніх установах в умовах кризи чи конфлікту.

Відновлення персоналу після пережитого стресу та травми є важливим етапом у забезпеченні психологічного благополуччя та продуктивності. Деякі успішні практики включають: психологічна підтримка; групові сесії; тренінги з управління стресом; поступове навантаження; підтримка від керівництва: індивідуалізована підтримка. Отже, в менеджмент навчальних закладів реалізовувати: забезпечення доступу до психологічної підтримки та консультування для працівників, які пережили стрес або травму; організацію групових сесій для спільної обговорення та висловлення почуттів, що може допомогти відновленню взаєморозуміння в колективі; надання персоналу навичок управління стресом та роботи з емоціями; поступове введення працівників у повсякденну роботу, забезпечення можливості адаптації та пристосування до робочого середовища; забезпечення підтримки від керівництва та створення відкритого середовища для висловлення турбот і потреб персоналу; впровадження ініціатив та політик, спрямованих на створення здорового та сприятливого робочого середовища; забезпечення можливості індивідуальної підтримки та адаптації до конкретних потреб кожного працівника.

Ці практики можуть варіюватися в залежності від типу організації та конкретної ситуації, але загальний підхід полягає в тому, щоб забезпечити підтримку та ресурси для ефективного відновлення персоналу.

Наведемо приклади ефективних стратегій напрацьованих в освіті Ізраїлю.

1. **«Помаранчевий день»** - це практика, що застосовується чотири рази на рік. Її суть полягає у тренуванні евакуації, чіткому розподілі ролей та переходу з емоцій на логіку. До цієї роботи залучаються безпековий поліцейський, представник пожежної та швидкої медичної допомоги, місцева адміністрація [17]. Працівники залучаються до вирішення проблеми, таким чином не відчуває себе жертвою обставин, зростає упевненість у власних силах, а це прияє опануванню стресом.
2. **Активна «психологізація»** [17]. Це стратегія психологічної просвіти , яка дозволяє працівникам бути обізнаними з методами психоемоційної стабілізації,що дозволяє освітянами надавати самопідтримку та та підтримувати інших. Підтримується колаборація суб’єктів освітнього процесу, залучення до прийняття рішень. Таким чином у освітян зростає задоволення від власної праці та мотивація діяльності, формується відчуття приналежності до колективу і як наслідок покращується їх психологічне здоров’я.
3. **Дорадник з питань створення сприятливої** психоемоційної атмосфери в навчальному закладі. Переважно фокусується на на навчанні та консультуванні працівників стосовно підтримки учнів. Дорадник реалізує профілактичні програми для освітян, що покращує їх ментальний стан освітян та попереджає виникнення кризових психічних станів.
4. **Психологічне розвантаження.** Ця стратегіязастосовується після екстремальних подій (обстріли, медійні надзвичайні події). Оскільки ці події є сильним потрясінням для учнів та педагогів, то налаштованість на працю є мінімальною, засвоєння нового матеріалу відкладається. Наступний після травмівної події день присвячений відновленню через бесіду, гру, реалаксацію [17].
5. **Стратегія більшої відкритості до нового** «Зроби щось інакше». Це онлайн завдання, що стосувалися різних аспектів благополуччя: уміння справлятися з труднощами, прийняття рішень, , спілкування з іншими, наявності сенсу життя та ін. [18].

Умови війни активізували неформальну освіту. Ось декілька зразків онлайн-навчання для персоналу освітніх організацій:

* «Прометеус»: Стрес-менеджмент для освітян (<https://prometheus.org.ua/course/course-v1:CARITAS+STRESS101+2023_T2>).
* Проєкт «Навчаємось разом» спільно зі студією онлайн-освіти EdEra запустили безкоштовний онлайн-курс про психосоціальну підтримку педагогів і дітей «Школа стійкості», що має допомогти вчителям у нинішніх реаліях створювати й підтримувати комфортне освітнє середовище, повідомили MediaSapiens в EdEra. Курс складається з чотирьох модулів: «Що таке безпечний простір», «Створюємо безпечний клас», «Управління класом», «Професійні спільноти педагогів: підтримка професійного й емоційного розвитку».
* Всеосвіта - комплес вебінарів для розвитку умінь управляти стресами пропонує.
* Безкоштовний курс із психологічно-емоційної підтримки для вчителів та шкільних психологів «Розумію» від дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ).
* «Cursera» - «The Science of Well-Being» («Наука благополуччя»). Освітян знайомлять науково доведеними інтервенціями, що збільшують психологічне благополуччя. Напрацьовується відчуття щастя, почуття оптимізму, задоволеності життям, уявлення про свої приховані ресурси[19].

Звісно названі онлайн-заходи не можуть замінити психологічної консультації з фахівцем, але формують експертну позицію освітянина щодо стресу війни.

На основі доведеної цінності салютогенного підходу та результатів емпіричного дослідження визначимо деякі важливі орієнтири для побудови в організаціях освіти системи менеджменту психологічного здоров'я в часі війни:

**1. Багаторівневість інтервенцій менеджера** – індивідуальний, груповий, організаційний, міжорганізаційний.

**2. Проактивні заходи.** Здійснення заходів до виникнення проблем для попередження наслідків стресу та підтримка добробуту.

**3. Мультидисциплінарна підтримка.** Забезпечення ресурсів для працівників, щоб вони мали можливість консультуватися чи отримувати підтримку у випадках стресових ситуацій.

**3. Навчання навичкам управління стресом.** Надання інструментів та навичок для управління стресом та адаптацією до змін.

**4. Створення позитивного робочого середовища.** Забезпечення підтримуючого та здорового робочого оточення, яке сприяє емоційному комфорту працівників.

На основі отриманих нами емпіричних даних нами розроблена тренінгова програма для керівників освіти для підвищення на розширення їх компетентності щодо самодопомоги та допомоги іншому в ситуації хронічної дії стресорів війни

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тема | Мета | Очікувані результати |
| Травматичний стрес та його вплив на людину | Сформувати уявлення про психічну травму та її наслідки | Розуміння сутності понять «стрес», «травма», «травмівна подія», орієнтація у наслідках для тіла та мозку людини; уміння вирізняти основні прояви травматичного стресу. |
| Травма на шкалі часу | Сформувати уявлення про динаміку розгортання реакцій людини після травмівної події. | розуміння особливостей гострої стресової реакції, гострого стресового розладу, постравматичного стресового розладу, хронічного травматичного розладу, розміння трансформуючих механізмів травми, напрямів постравматичного зростання. Уміння здійснювати оцінку того, що відбулося, застосовувати правила комунікації з постраждалими в гострий період, використовувати метод 4-х елементів Шапіро для зниження рівня стресу. |
| Перша психологічна допомога та зниження впливу травмівної події на якість життя. | Формування умінь надання першої психологічної допомоги людині після травмівної події. | Розуміння цілей, завдань та правил надання першої психологічної допомоги, знання порушень психічних процесів та ознак, за якими визначають необхідність надання першої психологічної допомоги, уміння діяти за протоколом надання першої психології допомоги МААСУ. |
| Салютогенний підхід у взаємодії з людиною, яка зазнала впливу травмівних подій. | Сформувати професійну позицію фахівця, що заснована на принципах опори на душевне здоров’я, пошуках шляхів відновлення після впливу травматичної події, підтримання благополуччя та звернення до ресурсів людини. | Розуміти основи салютогенної перспективи Антоновського, знати салютогенні фактори, вміти розрізняти принципи салютогенного та патогенного підходів, спиратися на принципи нормалізації та легітимації під час взаємодії з людьми, які зазнали впливу травматичних подій, орієнтація у механізмах відновлення та психологічних факторах резилієтності. |
| Ресурси особистості та багатовимірна модель BASIC Ph. | Формування уявлення про систему ресурсів людини для боротьби з несприятливими обставинами. | Розуміння здатності особистості протистояти кризам, зберігати власне психічне здоров’я в екстремальних ситуаціях, з використанням ресурсних каналів, уміння досліджувати ресурсні канали та здіяти весь їх спектр: ресурсні переконання та емоції, уява, розум, соціальні контакти та тіло як ресурс. |
| Відновлення безперервності життя. | Знайомство із концепцією відновлення особистості після травмівних подій. | Розуміння сфер переривання життєвої непервності та засобів їх відновлення, уміння визначати порушення безперевності життя та володіння навичками відновлення життєвої безперевності. |
| Горе та горювання. | Сформувати уявлення про ситуацію втрати та її наслідки, а також горювання як процес відновлення рівноваги та повноти життя. | Орієнтація в психологічних моделях втрати, розуміння специфіки втрати різних близьких людей, концентрація на суб’єктивній стороні втрати, уміння підтримки та допомоги людям при втраті з опорою на модель BASIC Ph, володіння правилами спілкування при втраті. |
| Як допомогти персоналу та учням справитися зі стресом війни? | Актуалізувати знання щодо психологічних особливостей різних етапів розвитку, сформувати уявлення про потреби різних вікових груп у стресовій ситуації, наслідки стресу для дітей та дорослих, познайомити з техніками стабілізації їх психоемоційного стану. | Розуміння специфіки реагування на стрес дітей та дорослих, потреби людей різного віку в стресових ситуаціях, володіння методами нормалізації емоцій, збереження соціальних зв’язків, заспокоєння та підвищення впевненості. |
| Самопоміч для фахівців, що допомагають. | Формування здатності самопідтримки у стресових ситуаціях. | Володіння навичками саморефлексії психологічного стану; уміння доцільно застосовувати техніки зниження психоемоційної напруги, використання технік емоційної саморегуляції (відреагування, відволікання, вербалізація). |
| Вигоряння та втома від співчуття | Формування уявлення про зміст та природу професійного вигорання, втоми від співчуття та вторинну травматизацію, методами профілактики і відновлення. | Розуміння основних шляхів запобігання та зменшення проявів симптомів вигоряння, втоми від співчуття та вторинної травматизації. |

# Висновки до другого розділу

1. ***Емпіричне дослідження рівня психологічного здоров’я освітян показало наступне:***

* Встановлено, що третина досліджуваних оцінюють своє благополуччя на роботі як незадовільне, вони відчувають негативний вплив цього стану на результати справи та відносини. 30% оцінюють свій стан як помірний дистрес, стільки ж незадоволені своїм життям в умовах війни.
* Домінуючим життєвим ресурсом в вибірці освітян є Cognition (розум). Мало задіяними ресурсами є соціальність та емоції. Отже, канали відновлення після стресів шляхом пошуку підтримки інших, розділеності почуттів практично не задіяні в досліджуваній вибірці. Війна спонукала досліджуваних до переосмислення багатьох своїх цінностей. У досліджуваних освітян, основна сфера зростання – це відкриття в собі нових можливостей в наслідок викликів війни. Екстремальні умови дозволили усвідомити на що ти можеш впливати, а на що ні і планувати своє життя з врахуванням нових реальностей, вважає більшість освітян. Також суттєві переосмислення стосуються духовності: працівники стали менше цінувати матеріальні речі, а більше зважати на близькість, довіру, звертатися до вищих сил. Кожен четвертий відкрив у собі нові ресурси, помічає, що випробування роблять його сильнішим. Цінність життя та відносини з людьми в позитивному ключі найменше поресмислюються в досліджуваній вибірці.
* Таким чином, точки зору салютогенного підходу, можна зробити висновок, що існує певний стиль подолання кризи освітянами, він визначається тим, які життєві ресурси для цього вони використовують. Важливо спиратися на домінантні ресурси освітян - це розум, та розширювати спектр задіяних ресурсів. Зокрема, важливо підсили ресурс включеності освітян в організацію, групу та можливості вияву своїх почуттів. Отримані дані вказують на актуальність розробки в організаціях спеціальних програм для моніторингу та відновлення психологічного здоров’я працівників освіти.

1. ***Емпіричне дослідження типу організаційної культури та її спрямованості на особистість, її потреби, діалогічність.. повагу та емпатію, показав наступне:***

* Переважно рівень сформованості культури з орієнтацією на особистість в організаціях освіти є середнім. Відповідно до отриманих даних можна констатувати, що на рівні цінностей більшості організацій не закладена або лише частково закладена турбота про благополуччя особистості, її розвиток. Більшість респондентів лише частково відчувають увагу до своїх потреб. Вони зазначають, що їм надаються умови для відновлення чи професійного розвитку та застосування власного потенціалу, але з точки зору потреб організації. До їх власних потреб та переживань мало хто дослухається, не враховується навантаження стресом війни.
* Анкетування показало середній рівень поінформованості менеджерів та співробітників щодо питань травматичного досвіту та методів опанування стресом. Головний висновок анкети полягає в тім, що в подолання стресу 85% освітян покаладають лише на себе, а після пережитих подій війни, взагалі не розраховують на підтримку колег.

1. ***Статистичні обрахунки*** ***взаємозв’яку*** параметрів організаційного середовища та психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти показали: існує тісний прямий кореляційний зв’язок (0,35) між показниками психологічного здоров’я персоналу організацій освіти та параметрами організаційного середовища. Отже, психологічне здоров’я значною мірою залежить від параметрів організаційного середовища (організаційна культура), зокрема є пов’язане із такими цінностями організації як діалог, співтворчість, співчуття.

4. Отримані результати покладені в основу тренінгу розвитку правмопоінформованості для керівників закладів освіти. Розроблений тренінг ґрунтується на таких принципах: багаторівневість (задіяння різнорівневих інтервенцій), проактивність (здійснення заходів до виникнення проблем для попередження наслідків стресу); поінформованість (компетентність керівників щодо стресу війни та його впливу на особистість); володіння керівниками навичками самодопомоги та управління стресом **(**надання інструментів та навичок для управління стресом та адаптацією до змін); акцент на створення позитивного робочого середовища **(з**абезпечення підтримуючого та здорового робочого оточення, яке сприяє емоційному комфорту працівників, за рахунок відносин підтримки та відкритості у вияву емоцій).

# ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проаналізувавши літературу за проблемою дослідження та отримавши результати у ході емпіричного дослідження, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Поняття стресу війни та травми війни є взаємопов'язаними, але мають свої відмінності. Стрес війни відображає загальний психологічний тиск, який люди відчувають у зв'язку з воєнними подіями, такими як загроза безпеки, руйнування інфраструктури, втрати близьких тощо. Поняття «травма війни» вказує на конкретні фізичні чи психічні травми, які людина може отримати внаслідок військових дій. Отже, стрес війни - це більш загальне поняття, в той час як травма війни вказує на конкретні ризики або наслідки військового конфлікту для індивіда (гостра реакція на стрес, гострий стресовий розлад, посттравматичний стресовий розлад). Однак, не варто фокусуватися лише на негативних наслідках травмівного стресу війни. Важливо пам’ятати, що при наявності особистих ресурсів та зовнішньої підтримки більшість працівників здатні пережити травмівні події війни без жодних негативнх наслідків. Тому, варто плекати здатності працівників до пололання стресу, а також створювати такі організаційні умови, які допомагають справлятися з викликами війни без втрати психологічного здоров’я.

2. Салютогенний підхід до менеджменту психологічного здоров’я характеризується високою практичністю й ефективністю в подоланні наслідків психотравми, стресу та відновленні персоналу освітньої організації після проживання травмівних подій війни. Основу такого підходу складає акцент менеджменту психологічного здоров’я на здорових силах особистості на її збережених ресурсах та відновленні доступу до втрачених.

3. Менеджмент психологічного здоров’я персоналу є частиною системної роботи по створенню освітньої організації чутливої до психологічного здоров’я. Менеджмент психологічного здоров’я персоналу є комплексом багаторівневих інтервенцій, що має превентивний характер. Лише за умови використання багаторівневого підходу, коли задіяний вплив на особистість, відносини та культуру організації, можем сподіватися на сталість ефектів забезпечення психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти.

4. В умовах війни чутливість до психологічного здоров’я набуває нового акценту - це чутливість до травмівного досвіду працівника та здобувача освіти. «Травмопоінформована організація» - це поняття, яке використовується для опису організацій, які дотримуються підходу до роботи, спрямованого на розуміння і врахування потреб та досвіду осіб, які пережили травму або стресовий досвід. Основна ідея полягає в тому, щоб створити безпечне та емпатичне середовище для всіх співробітників та здобувачів освіти, де розуміють, як травматичні події можуть вплинути на психічне та фізичне здоров'я людей. Чутливість менеджменту до травмівного досвіду дозволяє запобігти розвитку дезадаптацій у педагогічного персоналу, спричинених впливом травмівних подій та допомогти відновленню та постравматичному зростанню.

1. ***Емпіричне дослідження рівня психологічного здоров’я освітян показало наступне:***

* Встановлено, що третина досліджуваних оцінюють своє благополуччя на роботі як незадовільне, вони відчувають негативний вплив цього стану на результати справи та відносини. 30% оцінюють свій стан як помірний дистрес, стільки ж незадоволені своїм життям в умовах війни. вчувати
* Домінуючим життєвим ресурсом в вибірці освітян є Cognition (розум). Мало задіяними ресурсами є соціальність та емоції. Отже, канали відновлення після стресів шляхом пошуку підтримки інших, розділеності почуттів практично не задіяні в досліджуваній вибірці. Війна спонукала досліджуваних до переосмислення багатьох своїх цінностей. У досліджуваних освітян, основна сфера зростання – це відкриття в собі нових можливостей в наслідок викликів війни. Екстремальні умови дозволили усвідомити на що ти можеш впливати, а на що ні і планувати своє життя з врахуванням нових реальностей, вважає більшість освітян. Також суттєві переосмислення стосуються духовності: працівники стали менше цінувати матеріальні речі, а більше зважати на близькість, довіру, звертатися до вищих сил. Кожен четвертий відкрив у собі нові ресурси, помічає, що випробування роблять його сильнішим. Цінність життя та відносини з людьми в позитивному ключі найменше поресмислюються в досліджуваній вибірці.
* Таким чином, точки зору салютогенного підходу, можна зробити висновок, що існує певний стиль подолання кризи освітянами, він визначається тим, які життєві ресурси для цього вони використовують. Важливо спиратися на домінантні ресурси освітян - це розум, та розширювати спектр задіяних ресурсів. Зокрема, важливо підсили ресурс включеності освітян в організацію, групу та можливості вияву своїх почуттів. Отримані дані вказують на актуальність розробки в організаціях спеціальних програм для моніторингу та відновлення психологічного здоров’я працівників освіти.

1. ***Емпіричне дослідження типу організаційної культури та її спрямованості на особистість, її потреби, діалогічність.. повагу та емпатію, показав наступне:***

* Переважно рівень сформованості культури з орієнтацією на особистість в організаціях освіти є середнім. Відповідно до отриманих даних можна констатувати, що на рівні цінностей більшості організацій не закладена або лише частково закладена турбота про благополуччя особистості, її розвиток. Більшість респондентів лише частково відчувають увагу до своїх потреб. Вони зазначають, що їм надаються умови для відновлення чи професійного розвитку та застосування власного потенціалу, але з точки зору потреб організації. До їх власних потреб та переживань мало хто дослухається, не враховується навантаження стресом війни.
* Анкетування показало середній рівень поінформованості менеджерів та співробітників щодо питань травматичного досвіту та методів опанування стресом. Головний висновок анкети полягає в тім, що в подолання стресу 85% освітян покаладають лише на себе, а після пережитих подій війни, взагалі не розраховують на підтримку колег.

1. ***Статистичні обрахунки*** ***взаємозв’яку*** параметрів організаційного середовища та психологічного здоров’я персоналу організацій сфери освіти показали: існує тісний прямий кореляційний зв’язок (0,35) між показниками психологічного здоров’я персоналу організацій освіти та параметрами організаційного середовища. Отже, психологічне здоров’я значною мірою залежить від параметрів організаційного середовища (організаційна культура), зокрема є пов’язане із такими цінностями організації як діалог, співтворчість, співчуття.

4. Отримані результати покладені в основу тренінгу розвитку правмопоінформованості для керівників закладів освіти. Розроблений тренінг ґрунтується на таких принципах: багаторівневість (задіяння різнорівневих інтервенцій), проактивність (здійснення заходів до виникнення проблем для попередження наслідків стресу); поінформованість (компетентність керівників щодо стресу війни та його впливу на особистість); володіння керівниками навичками самодопомоги та управління стресом **(**надання інструментів та навичок для управління стресом та адаптацією до змін); акцент на створення позитивного робочого середовища **(з**абезпечення підтримуючого та здорового робочого оточення, яке сприяє емоційному комфорту працівників, за рахунок відносин підтримки та відкритості у вияву емоцій).

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бойко В.О. Травмочутливий заклад освіти: концепт, стратегії створення. Збірник тез ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції «Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики» (03 березня 2023 р., м. Івано-Франківськ) / За наук. ред. проф. Л. С. Пілецької, проф. І. М. Гояна, проф. Н.Є.Завацької, доц. О. М. Чуйко. м. Івано-Франківськ, 2023. С.32-35.
2. Гринь Н. О. «Healthy organizations» як предмет психологічного дослідження //Вісник студентського наукового товариства [електронне видання]: збірник наукових праць студентів, магістрантів і аспірантів / за заг. ред. О. В. Мельничука. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2022. Вип. 26. - С. 131-134.
3. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект / Н. В. Каргіна // Наука і освітa: наук.-практ. журнал. – 2015. – №3. – С.48-55.
4. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. Вчені записки Університету «КРОК». 2022. Т. 3, № 67. С. 124–133.
5. Карамушка, Л. М. «Healthy organizations»: сутність, основні напрямки та методи активності для забезпечення психічного здоров’я персоналу. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2021. Т. 2-3 № 23, С. 40-49.
6. Карамушка Л. М., Клочко А. О. Суб’єктивне благополуччя менеджерів освітніх організацій: зв’язок з інноваційними стилями управління. Актуальні проблеми психології. 2020. Том І. Вип. 55 С.16-23.
7. Карсканова С. В. Психологічне благополуччя особистості сучасного педагога як втілення ідей В. О. Сухомлинського про щасливого педагога. Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки, 2018. Том 1. № 3 (62).с. 63-68.
8. Кашлюк Ю. І. Феномен психологічного благополуччя особистості як об’єкт наукового дослідження / Ю. І. Кашлюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. - 2016. - Вип. 2(1). - С. 70-74.
9. Коваленко А. Б. Психологічне благополуччя військовослужбовців, що отримали поранення в зоні АТО / А. Б. Коваленко, Ю. А. Вишнягова // Український психологічний журнал. - 2017. - № 3. - С. 124-134. - Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_3_13>.
10. Климчук В.О. Психологія посттравматичного зростання. Кропивницький : Імекс-ЛТД. 2021.
11. Тітов І. Г., Тітова Т. Є., Седих К. В., Giacomuzzi S., Ertl M., Rabe M. Психологічне благополуччя особистості в період пандемії COVID-19. Психологія і особистість. 2020. Вип. 2 (18). С. 55–76.
12. Юрченко О. Ракетні обстріли під час навчання: досвід Ізраїлю. Освіторія. URL: https://osvitoria.media/experience/raketni-obstrily-pid-chas-navchannya-dosvid-izrayilyu/ (дата звернення: 26.11.2022).
13. Bakar Z. A., Salleh R. Role demands, work-Family conflict and motivation: a proposed framework. Global Business and Management Research: An International Journal. 2015. Vol. 7. P. 78–87.
14. Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists / S. M. Hage та ін. The Counseling Psychologist. 2007. Vol. 35, no 4. P. 493–566.
15. Bredeson P. The school principal's role in teacher professional development. Journal of In-service Education. 2000. Vol. 26, no. 385-401. P. 385–401.
16. Brown D. R. Physical activity, aging, and psychological well-being: an overview of the research. Canadian Journal of Sport Sciences. 1992. Vol. 17, no. 3. P. 185–193.
17. Cameron K. S., Spreitzer G. M. The Oxford handbook of positive organizational scholarship. Oxford University Press, Incorporated, 2013. P. 178–187.
18. Carolan S., Harris P. R., Cavanagh K. Improving employee well-being and effectiveness: systematic review and meta-analysis of web-based psychological interventions delivered in the workplace. Journal of Medical Internet Research. 2017. Vol. 19, no. 7. e271.
19. Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children / M. Palmer та ін. Teaching and Teacher Education. 2012. Vol. 28. P. 1049–1058.
20. Cummins R. A. Personal income and subjective well-being: A review. ournal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being. 2000. Vol. 1, no. 2. P. 133–158.
21. Davis T. What Is well-being? Definition, types, and well-being skills. Psychology Today. URL: https://www.psychologytoday.com/intl/blog/click-here-happiness/201901/what-is-well-being-definition-types-and-well-being-skills.
22. De Smet A., Schaninger B. Anatomy of a healthy corporation. Mckinsey Q. 2007. Vol. 2. P. 64–73.
23. Diener E., Diener M., Diener C. Factors predicting the subjective well-being of nations. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69, no. 5. P. 851–864.
24. Diener E., Suh E., Oishi S. Recent findings on subjective well-being. Indian Journal of Clinical Psychology. 1997. Vol. 24, no. 1. P. 25–41.
25. Di Fabio A. Positive healthy organizations: promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. Frontiers in Psychology. 2017. Vol. 8. Article 1938.
26. Di Fabio A., Kenny M. E. Promoting well-being: the contribution of emotional intelligence. Frontiers in Psychology. 2016. Vol. 7. 1182.
27. Dreer B. Teachers’ well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. Educational Studies. 2021. P. 1–17.
28. Ferrer-i-Carbonell A. Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect. Journal of Public Economics. 2005. Vol. 89, no. 5-6. P. 997–1019.
29. Fletcher B. C. Diversity and inclusiveness is good for your well-being. Psychology Today. URL: https://www.psychologytoday.com/us/blog/do-something-different/201609/diversity-and-inclusiveness-is-good-your-well-being / (date of access: 26.11.2022).
30. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources and conflict between work and family roles. The Academy of Management Review. 1985. Vol. 10, no. 1. P. 76–88.
31. Grawitch M. J., Ballard D. W. The psychologically healthy workplace: building a win-win environment for organizations and employees / eds.: M. J. Grawitch, D. W. Ballard. American Psychological Association, 2016. 272 p.
32. Handy C. B. Understanding organizations. Harmondsworth: Penguin. 1983.
33. Hendren R., Birrell Weisen R., Orley J. Mental health programs in schools. Geneva: World Health Organization, 1994. 34 p.
34. Henry J. The healthy organization. Research Companion to Organizational Health Psychology / ed. by A.-S. G. Antoniou, C. L. Cooper. Cheltenham, 2005. P. 382–391.
35. Hoang T. T. A., Knabe A. Time use, unemployment, and well-being: an empirical analysis using british time-use data. Journal of Happiness Studies. 2021. Vol. 22. P. 2525–2548.
36. Huppert F. A. Psychological wellbeing: evidence regarding its causes and consequences. Mental capital and wellbeing / ред.: C. L. Cooper та ін. 2010. P. 907–925.
37. Kalpidou M., Costin D., Morris J. The relationship between facebook and the well-being of undergraduate college students. Cyberpsychology, Behavior and Social networking. 2010. Vol. 14. P. 183–189.
38. Khanal L. P., Bidari S., Nadif B. Teachers' (de)motivation during COVID-19 pandemic: a case study from Nepal. International Journal of Linguistics, Literature and Translation. 2021. Vol. 4, no. 6. P. 82–88.
39. Keyes C. L. M. Social well-being. Social Psychology Quarterly. 1998. Vol. 61, no. 2. P. 121–140.
40. Kitayama Sh., Markus H. R., Kurokawa M. Culture, emotion, and well-being: good feelings in Japan and the United States. Cognition and Emotion. 2010. Vol. 14, no. 1. P. 93–124.
41. Kun A., Gadanecz P. Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: a study of Hungarian teachers. Current Psychology. 2022. Vol. 41. P. 185–199.
42. Kyriacou C. Teacher stress: directions for future research. Educational Review. 2001. Vol. 53, no. 1. P. 27–35.
43. Li M. J., Wang Z. H., Liu Y. Work family conflicts and job burnout in primary and middle school teachers: the mediator role of self-determination motivation. Psychological Development and Education. 2015. Vol. 31. P. 368–376.
44. Lowe G. Creating healthy organizations: how vibrant workplaces inspire employees to achieve sustainable success. Toronto : Rotman/UTP Publishing, 2010. 256 p.
45. Mahnken K. 61% of teachers stressed out, 58% say mental health is not good in new national survey. The 74. URL: https://www.the74million.org/61-of-teachers-stressed-out-58-say-mental-health-is-not-good-in-new-national-survey/ (date of access: 24.11.2022).
46. Matud M. P., López-Curbelo M., Fortes D. Gender and psychological well-being. Int J Environ Res Public Health. 2019. Vol. 16, no. 19. P. 3531.
47. Mental health and well-being during the COVID-19 pandemic: longitudinal analyses of adults in the UK COVID-19 mental health & wellbeing study / R. C. O'Connor та ін. The British Journal of Psychiatry. 2021. Vol. 218, no. 6. P. 326–333.
48. Miller K. E. How can we support the wellbeing of Ukrainian refugees?. Psychology Today. URL: https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-refugee-experience/202204/how-can-we-support-the-wellbeing-ukrainian-refugees (дата звернення: 20.11.2022).
49. Patrick D. L., Bush J. W., Chen M. M. Methods for measuring levels of well-being for a health status index. Health Serv Res. 1973. Vol. 8, no. 3. P. 228–245.
50. Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors / C. Fernet та ін. Teaching and Teacher Education. 2012. Vol. 28. P. 514–525.
51. Preventive stress management in organizations / J. Quick et al. American Psychological Association. Washington DC, 1997. P. 277–300.
52. Pogosyan M. Can online psychology classes increase well-being?. Psychology Today. URL: https://www.psychologytoday.com/intl/blog/between-cultures/202104/can-online-psychology-classes-increase-well-being / (date of access: 26.11.2022).
53. Raymond J. S., Wood W., Patrick W. K. Psychology doctoral training in work and health. American Psychologist. 1990. Vol. 45. P. 1159–1161.
54. Renshaw T., Long A., Cook C. Assessing teachers' positive psychological functioning at work: development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. School Psychology Quarterly. 2015. Vol. 30. P. 289–306.
55. Ryff, C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology. 1989. Vol. 57. P. 1069-1081.
56. Schulte P, Vainio H. Well-being at work--overview and perspective. Scand J Work Environ Health. 2010. Vol. 36. no. 5 P. 422-429.
57. Serdiuk L. Psychological well-being of future specialists in the integrated educational environment and the factors of its formation. Social Welfare: Interdisciplinary Approach. 2011. Vol. 1, no 1. P. 44–51.
58. Soini T., Pyhältö K., Pietarinen J. Pedagogical well‐being: reflecting learning and well‐being in teachers’ work. Teachers and Teaching: theory and practice. 2010. Vol. 16, no. 6. P. 735–751.
59. Sparks K., Faragher F., Faragher C. L. Well-being and occupational health in the 21st century workplace. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2001. Vol. 74, no. 4. P. 489–509.
60. Stang-Rabrig J, Brüggemann T, Lorenz R, McElvany N. Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: the role of resources and demands. Teach Teach Educ. 2022. 117:103803.
61. Suh E. M., Koo J. Comparing subjective well-being across cultures and nations: the "what" and "why" questions. The science of subjective well-being / ред.: M. Eid, R. J. Larsen. 2008. P. 414–427.
62. Sutton R., Wheatley K. Teachers’ emotions and teaching: a review of the literature and directions for future research. Educational Psychology Review. 2003. Vol. 15. P. 327–358.
63. Taris T., Peeters M., De Witte H. The fun and frustration of modern working life: contributions from an occupational health psychology perspective / ed. by T. Taris, M. Peeters, H. De Witte. Antwerpen : Pelckmans uitgevers, 2019. 322 p.
64. Teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: the role of resources and demands / J. Stang та ін. Teaching and teacher education. 2022. 10.1016/j.tate.2022.103803.
65. Teachers' well-being, emotions, and motivation during emergency remote teaching due to COVID-19 / E. Panadero та ін. Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 13. 13:826828.
66. The effect of work-family conflict on occupational well-being among primary and secondary school teachers: the mediating role of psychological capital. / M. Zhou та ін. Front Public Health. 2021. Vol. 9. URL: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.745118/full (data of access: 21.11.2022).
67. The predictive role of perceived support from principals and professional identity on teachers' motivation and well-being: a longitudinal study / V. Cece та ін. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. Vol. 19. P. 6674.
68. UNESCO’s education response to COVID-19. Home | UNESCO. URL: https://www.unesco.org/en/covid-19/education-response/initiatives (data of access: 20.11.2022).
69. Waddel G., Burton A. K. Is work good for your health and wellbeing? London: The Stationary Office, 2006. 246 p.
70. Warr P. Age and occupational well-being. Psychology and Aging. 1992. Vol. 7, no. 1. P. 37–45.
71. What about school principals’ well-being? The role of social capital / S. Beausaert та ін. Educational Management Administration & Leadership. 2021. P. 174114322199185.
72. Young I., Williams T. The healthy school. Edinburgh: Scottish Health Education Group, 1989. P.26.
73. Zakhem N. B., Farmanesh P., Zargar P., Kassar A. Wellbeing during a pandemic: an empirical research examining autonomy, work-family conflict and informational support among SME employees. Frontiers in Psychology. 2022. Vol. 13 P. 890265.

# Додаток А. КОМПЛЕКС ВИКОРИСТАНИХ МЕТОДИК

***Методика 1.* Дослідження потреб у психологічній підтримці**

***Інструкція.*** Шановний респонденте, просимо вас відверто відповісти на питання, які стосуються вашого самопочуття.

1. Розкажіть, будь ласка, як можна детальніше про подію чи події війни, яка найбільш негативно вплинули на ваше самопочуття

2.Напишіть, будь ласка, якої підтримки оточення (близьких, колег, вчителів, ровесників, психолога тощо) вам бракує?

3.Cуб'єктивні одиниці шкали лиха

***Інструкція.*** Оцініть за цією шкалою свій психологічний стан на даний момент. Поставте позначку поряд з номером відповідної вашому стану характеристиці.

0: Повний спокій: Я повністю розслаблений, не відчуваю занепокоєння. Можу спати глибоким сном.

1: Реального лиха немає, є незначні неприємні переживання. Розслаблений.

2: Трохи сумний або відсторонений. Не відчуваю напруги.

3: Стурбований або засмучений. Я відчуваю невелику напругу, яка фокусує мою увагу.

4: Засмучений настільки, що негативні думки починають впливати на мене. Я відчуваю легке занепокоєння, побоювання, страх чи тривожність, а також напругу у тілі.

5: Засмучений та відчуваю дискомфорт. Моє занепокоєння певною мірою є неприємним, але я все ще можу його переносити.

6: Дискомфорт такий, що я відчуваю, що необхідні зміни. Я відчуваю помірний дистрес та неприємні відчуття. Відчуваю невелике хвилювання і побоювання.

7: Дискомфорт домінує у моїх думках, і я щосили намагаюсь не показати його: Моя напруга тіла зараз суттєва і неприємна, хоча я все ще можу її переносити і думаю ясно.

8: Паніка: У мене сильний дистрес через великий рівень страху, тривоги та занепокоєння. Я не зможу довго переносити такий рівень дистресу.

9: Почуття розпачу, безпорадності та нездатності впоратися з цим: Рівень дистресу настільки високий, що впливає моє мислення. Я просто не можу об'єктивно мислити.

10: Нестерпно засмучений настільки, що я не можу функціонувати та можу виявитися на межі зриву: У мене крайній рівень дистресу. Я повністю охоплений панікою і все моє тіло відчуває найсильнішу напруга. Це найгірший страх і тривога, які я міг собі уявити. Страх настільки сильний, що взагалі не можу думати.

***Методика 2.* Визначаємо домінантні ресурсні канали**

Опитувальник для самодіагностики за інтегративною моделлю психологічного виживання людини після сильного стресу Basic Ph або «Місток над прірвою» (за Мулі Лаадом)

***Інструкція.*** Згадайте, коли ви відчували сильний стрес. Що ви робите, щоб впоратися з цим станом? Що допомагає вам найліпше, а що — незначною мірою? Позначте, наскільки часто ви користуєтеся тим чи тим способом, щоб впоратися зі стресом.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Твердження | Ніколи  0 балів | Рідко  1 бал | Іноді  2 бали | Періо  дично  3 бали | Часто  4 бали | Майже  завжди  5 балів | Завжди  6 балів |
| 1 | Я здаюся і покладаюся на долю  у розв’язанні проблеми |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Я не говорю про свої емоції прямо, але виражаю їх  опосередковано, приміром плачу,  коли думаю про себе |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Я шукаю підтримки в людей |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Я фантазую і даю волю своїй  уяві, наприклад уявляю себе у  спокійному, безтурботному місці |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Я збираю інформацію,  щоб переконатися, що у мене  є найліпший варіант розв’язання  проблеми |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Я їм або сплю менше/більше, ніж  зазвичай |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Я вірю у власні сили і здатність  долати перешкоди |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Я висловлюю почуття у власний  завуальований спосіб —  через натяки, сарказм або навіть  флірт |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Я спілкуюся з друзями по телефону |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Я згадую свої улюблені історії,  байки, притчі або казки — як  спосіб пошуку розв’язання  проблеми |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Я аналізую проблеми й намагаюся розв’язати їх |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Я постійно займаюсь фізичною  працею, наприклад прибираю,  готую їжу, працюю з деревом,  ремонтую автомобіль тощо |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Моє кредо: «Я зможу пережити це, незважаючи ні на що» |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Я не тримаю почуття всередині й  звільняюсь від них через плач, сміх або крик |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Я намагаюся знайти підтримку  в друга або членів моєї сім’ї |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Коли я слухаю музику, то даю волю своїй уяві |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Я створюю спеціальний план і дію згідно з ним крок за кроком |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Я використовую вправи  для релаксації |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Я прошу допомоги у Бога в молитві |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Я накручую себе емоційно, щоб  посилити свою мотивацію |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Я глибоко занурююсь у взаємини  з членами громади або організації, до якої я належу |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Я згадую часи, коли мені було  ліпше, ніж зараз, або думаю про  час, коли все зміниться на краще |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | Насамперед, я намагаюся  зрозуміти, що, власне, відбувається |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Я розслабляюся, коли роблю щось: приймаю душ або ванну, йду на прогулянку або бігаю |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | Я опираюся на свої духовні  переконання або на свою життєву  філософію |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Я розповідаю або слухаю жарти  і смішні історії |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Я шукаю людей, з якими можна  провести час, нічим особливо не  займаючись |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | Я переглядаю спортивні змагання, фільми або читаю книжки, уявляючи себе на місці дійових осіб |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | Я зважую всі можливі варіанти  розв’язання проблеми і якщо  змога — обираю найліпший із них |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | Я намагаюся постійно займатися  якоюсь фізичною діяльністю |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | Моє кредо: «Те, що не вбиває мене, робить мене сильнішим» |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | Я даю вихід власним емоціям |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | Я пишу листи та e-mail друзям  і сподіваюсь отримати відповідь |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | Я мрію та думаю про ліпші часи, уявляю їх |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | Я намагаюся знайти розв’язання  проблеми у найліпший спосіб, з  тих, які знаю, обмірковую кожен з них |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | Я виходжу з дому або намагаюся  бути активним (-ою), аби позбутися надлишку енергії |  |  |  |  |  |  |  |

**Опитувальник 3. «Суб’єктивне благополуччя вчителя»**

**(Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire)**

**Інструкція для учасників дослідження:**

Оберіть той варіант відповіді, який найбільше відображає ваше ставлення до тверджень, представлених у таблиці. Поставте позначку у стовпчику, якій виражає ваше ставлення.

**Текст опитувальника:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Твердження | Майже ніколи | Іноді | Часто | Майже завжди |
| 1. Я почуваюся, ніби належу до цієї школи |  |  |  |  |
| 2. Я успішний вчитель / вчителька. |  |  |  |  |
| 3. Я можу бути самим собою в цій школі. |  |  |  |  |
| 4. Я досяг (-ла) успіху в допомозі студентам в учінні нових речей. |  |  |  |  |
| 5. Я відчуваю, що люди в цій школі піклуються про мене. |  |  |  |  |
| 6. Я досяг багато як вчитель / вчителька. |  |  |  |  |
| 7. Зі мною поводяться з повагою в цій школі. |  |  |  |  |
| 8. Я відчуваю, що моє викладання ефективне. |  |  |  |  |

**Методика 4. на визначення типу організаційної культури Ч. Хенді**

**Інструкція для учасників дослідження:** Висловіть свою думку стосовно питань, які пов’язані із діяльністю Вашої організації. Уважно прочитайте кожне твердження, яке запропоноване в опитувальнику та поставте позначку у стовпчик «так» або «ні». «Так», якщо ви погоджуєтеся з даним твердженням і «ні», якщо твердження не відповідає реаліям закладу (організації), де ви працюєте.

**Текст опитувальника:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Так | Ні |
| 1. Створено умови для розкриття і реалізації творчості, ініціативності та новаторства працівників. |  |  |
| 2. Роль особистого контакту (по телефону, на нарадах тощо) значно перевершує роль письмових наказів і положень |  |  |
| 3. Управління організацією здійснюється на основі колективного обговорення (пропозиції, поради, зауваження) |  |  |
| 4. Управління здійснюється шляхом координації діяльності співробітників-колег на основі загальної згоди |  |  |
| 5. Можливість контролю за виконанням робіт у керівництва незначна, оскільки управління організацією засноване на загальній згоді |  |  |
| 6. Кожен співробітник розглядається як індивідуальність, що володіє свободою і незалежністю |  |  |
| 7. Відсутнє планування кар'єри і навчання працівників. |  |  |
| 8. Навчання працівників є процесом освоєння нового досвіду |  |  |
| 9. Кожен працівник організації – творча особистість, професіонал своєї справи, з відчуттям особистої відповідальності, що знаходиться в постійному пошуці |  |  |
| 10. Працівники сприймаються як незалежні особи, які надають свої послуги для розвитку організації |  |  |
| 11. Управління здійснюється з урахуванням інтересів та побажань всіх співробітників організації |  |  |
| 12. Важливе значення для розвитку організації має талант і професіоналізм окремих працівників |  |  |
| 13. Регламентація, підпорядкування практично відсутні |  |  |