

<https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.16>

УДК 159.9: 37.07: 005.95]: 613.86

Антоніна Шевченко

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ»

Антоніна Шевченко. Тренінгова програма «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи».

Вступ. Збереження психологічного здоров'я менеджерів закладів загальної середньої освіти набуває дедалі більшої значущості, адже постійно зростає кількість стресогенних чинників в управлінській діяльності.

Мета. Розробка змісту і структури тренінгової програми для забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи.

Методи. Технологічний підхід Л. Карамушки. Різні види інтерактивних технік (метод незавершених речень, «мозкові штурми», робота в малих групах, корекційно-розвивальні вправи, групові дискусії, рольові ігри, психологічні практикуми, творчі домашні завдання та ін.), спрямовані на організацію спільної діяльності та забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Результати. Розроблено тренінгову програму «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи», яка включає чотири тренінгові сесії: «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій як складова їхньої професійної компетентності», «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій», «Особистісні ресурси забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій», «Вплив освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій». Загальний обсяг тренінгової програми складає 52 академічні години.

Висновки. Розроблена тренінгова програма може використовуватися для психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій.

Ключові слова: менеджери, освітні організації, психологічне здоров'я, ставлення до здоров'я, компоненти психологічного здоров'я, вектори психологічного здоров'я, ресурси, тренінгова програма, інтерактивні техніки.

Shevchenko, Antonina. Training program «Promoting the psychological health of heads of educational organizations in the conditions of the New Ukrainian School».

Introduction. Promoting the psychological health of secondary school principals is gaining great importance because of the ever-increasing number of stressors in their work.

Aim. To develop the content and structure of a training program to promote the psychological health of heads of educational organizations in the conditions of the New Ukrainian School.

Methods. The L. Karamushka technological approach and different types of interactive techniques (incomplete sentences, brainstorming, small-group work, corrective and developmental exercises, group discussions, role-playing games, psychological workshops, creative homework, etc.) aimed at organizing joint activities and promoting psychological health of managers of educational organizations.

Results. The proposed 52-academic-hour-long training program «Promoting the psychological health of heads of educational organizations in the conditions of the New Ukrainian School» includes four training sessions: «Promoting the psychological health of heads of educational organizations as a component of their professional competence», «Modeling the individual trajectory of promoting psychological wellbeing of heads of educational organizations», «Personal resources of promoting the psychological health of heads of educational organizations», and «The effects of the educational environment on the promotion of psychological health of heads of educational organizations».

Conclusions. The proposed training program can be used for psychological training of heads of educational organizations.

Key words: heads, educational organizations, psychological health, attitude to health, components of psychological wellbeing, vectors of psychological health, resources, training program, interactive techniques.

Вступ. Збереження психологічного здоров'я менеджерів закладів загальної середньої освіти набуває дедалі більшої значущості, адже постійно зростає кількість стресогенних чинників в управлінській діяльності. Наслідками їхнього впливу є постійне переживання, дратівливість, тривожність, надмірна схвильованість, невпевненість, що негативно позначається на психологічному здоров'ї менеджерів освітніх організацій і призводить до негативних наслідків як в особистій, так і професійній сферах.

Однією із важливих психологічних проблем є розвиток професійної компетентності менеджерів освітніх організацій щодо розкриття сутності психологічного здоров'я, визначення критеріїв психологічного здоров'я та аналізу компонентів відповідального ставлення до власного здоров'я; оволодіння компетентностями щодо моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення власного психологічного здоров'я, оцінювання показників забезпечення психологічного здоров'я та визначення впливу освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я особистості. Це передбачає, зокрема, здійснення психологічної підготовки менеджерів закладів загальної середньої освіти для розв'язання цих проблем.

Аналіз літератури показує, що окремі теоретичні та емпіричні аспекти дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій знайшли відображення в низці робіт, в яких представлено теоретико-методологічні основи дослідження психолого-організаційних детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості (Карамушка, 2021), емпіричні дослідження психолого-організаційних детермінант забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій (Карамушка, Креденцер, Терещенко, Лагодзінська, Ковальчук & Івкін, 2021) та ін.

У наших попередніх дослідженнях було визначено комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я (Шевченко, 2019), проаналізовано психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій (Карамушка & Шевченко, 2017), досліджено індекс ставлення до здоров'я менеджерів освітніх організацій (Карамушка & Шевченко, 2019).

Що ж до розроблених тренінгових програм, які зорієнтовані на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи, то вони, наскільки нам відомо, відсутні. У літературі наявні деякі розробки, які стосуються змісту тренінгових програм щодо підготовки освітнього персоналу до розуміння сутності професійної кар'єри особистості та ролі психологічного здоров'я персоналу в її здійсненні (Карамушка Л. & Карамушка Т., 2019).

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатня розробка обумовили визначення нами такої **мети дослідження**: розробити та апробувати тренінгову програму для забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи.

Результати дослідження та їх обговорення. Зазначимо насамперед, що тренінгова програма «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» розроблена у ході реалізації інноваційного регіонального експерименту, що впроваджувався в закладах освіти Київської області протягом 2017-2022 років (наказ департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації від 14 листопада 2017 року № 375 «Про організацію та проведення експерименту регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи»).

В основу цієї тренінгової програми покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (Карамушка, 2005, 2009, 2022).

Під технологічним підходом розуміють розроблення (проектування) та впровадження спеціальних технологій, спрямованих на: а) розв'язання конкретних проблем у діяльності організації; б) психологічну підготовку менеджерів освітніх організацій (Карамушка, 2005). Відмітимо, що в нашому дослідженні технологічний підхід використовувався для вирішення завдань зазначеного вище другого напрямку, тобто для розроблення змісту психологічної підготовки менеджерів закладів загальної середньої освіти до забезпечення їхнього психологічного здоров'я.

Окрім того, були використані роботи, у яких розкрито психологічні умови і технології забезпечення психологічного здоров'я (Обухівська, 2016; Карамушка & Дзюба; Карамушка & Шевченко, 2022; Di Fabio & Peiró, 2008 та ін.).

Методика психологічного тренінгу забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи базується на використанні *інтерактивних технік*, які, відповідно до їх змісту, можуть сприяти: а) формуванню потреби та вмінь учасників тренінгових занять використовувати отримані знання з метою забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи; б) забезпеченню визначення конкретних напрямів і способів вирішення проблем, які існують у збереженні психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій; в) створенню умов для оволодіння компетентностями, що сприяють підвищенню ефективності створення здоров'язбережувального освітнього середовища в умовах сучасних закладів освіти тощо.

Мета тренінгової програми: психологічна підготовка менеджерів освітніх організацій до забезпечення психологічного здоров'я в умовах Нової української школи.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння менеджерами закладів загальної середньої освіти знаннями про сутність, компоненти та критерії оцінювання психологічного здоров'я.
2. Оволодіння менеджерами закладів загальної середньої освіти методами діагностики власного психологічного здоров'я та визначення його взаємозв'язку з різними чинниками.
3. Оволодіння менеджерами закладів загальної середньої освіти компетентностями щодо забезпечення психологічного здоров'я.

Загальна структура тренінгової програми

Тренінгова програма «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» складається із 4 тренінгових модулів та має таку загальну структуру:

Модуль 1. «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій як складова їхньої професійної компетентності».

Мета 1 модуля – розвиток професійної компетентності менеджерів освітніх організацій на основі розкриття сутності психологічного здоров'я, визначення критеріїв психологічного здоров'я та аналізу компонентів відповідального ставлення до власного здоров'я.

Результати навчання: очікується, що після завершення модуля учасники тренінгу будуть:

знати: зміст понять «психологічне здоров'я», «психічне здоров'я», «професійне здоров'я» та «особистісне здоров'я»; критерії психологічного здоров'я (соціально-психологічні, індивідуально-психологічні, ціннісно-сміслові);

вміти: визначати ознаки психологічного нездоров'я та напрями їх подолання; проводити самодіагностику й самоаналіз власного психоемоційного стану; здійснювати діагностику індексу ставлення до власного здоров'я;

володіти: навичками розвитку компонентів відповідального ставлення до власного здоров'я.

Модуль 2. «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Мета 2 модуля – оволодіння менеджерами освітніх організацій компетентностями щодо моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення власного психологічного здоров'я.

Результати навчання: очікується, що після завершення модуля учасники тренінгу будуть:

- *знати:* зміст понять «вектори здоров'я» (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори);

- *вміти:* оцінювати власне здоров'я за векторами (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори); моделювати індивідуальну траєкторію забезпечення здоров'я за такими показниками, як: самооцінка здоров'я, психологічне самопочуття, задоволеність життям, задоволеність умовами життя, задоволеність різними сферами життя; аналізувати сильні та слабкі сторони, загрози та можливості здоров'язбережувального освітнього середовища; визначати рівень особистісної стресостійкості;

- *володіти* навичками: розподілу стресочинників на робочому місці та в повсякденному житті.

Модуль 3. «Особистісні ресурси забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Мета 3 модуля – оволодіння менеджерами освітніх організацій компетентностями щодо оцінювання здібностей до впровадження інноваційної діяльності, визначення рівня творчого саморозвитку та схильності до певного стилю керівництва, показників забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій.

Результати навчання: очікується, що після завершення модуля учасники тренінгу будуть:

- *знати*: зміст понять «особистісні ресурси», «внутрішні та зовнішні ресурси особистості», особливості здійснення інноваційної діяльності в закладах освіти; показники, які визначають готовність менеджерів до здійснення інноваційної діяльності;

- *вміти*: аналізувати здібності, що сприяють здійсненню інноваційної діяльності в освітніх організаціях; визначати здібності до творчого саморозвитку як внутрішнього ресурсу щодо забезпечення психологічного здоров'я; долати бар'єри готовності менеджера до інноваційної діяльності;

- *володіти навичками*: пошуку внутрішніх та зовнішніх ресурсів для забезпечення психологічного здоров'я особистості; використовувати ефективні стилі керівництва в управлінській діяльності; розвитку готовності до здійснення інноваційної діяльності.

Модуль 4. «Вплив освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Мета 4 модуля – оволодіння менеджерами освітніх організацій компетентностями щодо визначення впливу освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я особистості.

Результати навчання: очікується, що після завершення модуля менеджери освітніх організацій будуть:

- *знати*: зміст понять «соціально-психологічний клімат» та його основні характеристики; ознаки та особливості проявів булінгу та мобінгу в освітньому середовищі;

- *вміти*: оцінювати психологічний клімат в колективі та визначати його вплив на психологічне здоров'я особистості; діагностувати рівень психологічної згуртованості в колективі; виявляти прояви булінгу/мобінгу в колективі з метою вчасного подолання.

Кожен тематичний модуль, відповідно до технологічного підходу Л. Карамушки (2005,2022), складається із *трьох блоків*: а) *змістовно-смыслового* (орієнтований переважно на оволодіння знаннями про зміст та порівняння понять «психологічне здоров'я», «психічне здоров'я», «професійне здоров'я», «особистісне здоров'я», «вектори здоров'я» (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори), зовнішні» та «внутрішні» ресурси особистості; б) *діагностичного* (орієнтований переважно на аналіз менеджерами освітніх організацій власного психологічного здоров'я та організаційно-психологічних чинників, які на нього впливають); в) *корекційно-розвивального* (орієнтований переважно на оволодіння менеджерами освітніх організацій компетентностями, необхідними для забезпечення психологічного здоров'я, адекватного ставлення до грошей та активної участі у формуванні монетарної політики комерційних організацій).

Обов'язковою умовою забезпечення результативності роботи тренінгових занять було виконання учасниками тренінгу *творчих «домашніх завдань»*, що забезпечувало виражену практичну спрямованість тренінгу.

Обсяг тренінгової програми

Обсяг тренінгу «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» становить 52 академічні години: а) основна частина (аудиторна) – 32 академічні години (4 занять по 8 академічних години на кожне заняття; 2 академічні години – вступ до тренінгу; 4 академічні години – заключна частина тренінгу); б) додаткова частина (домашні завдання) – 16 академічних годин (по 4 академічні години для виконання домашніх завдань після кожного з чотирьох занять).

Детальний опис тренінгової програми представлено в *табл. 1*.

Таблиця 1

Структура тренінгової програми
«Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій
в умовах Нової української школи»

Розділи тренінгу	Компоненти тренінгу
<i>Загальний вступ до тренінгової програми (2 год.)</i>	
Модуль 1. «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій як складова їхньої професійної компетентності» <i>(8 год.)</i>	Змістовно-смісловий компонент: - зміст та порівняння понять «психологічне здоров'я», «психічне здоров'я», «професійне здоров'я», «особистісне здоров'я» - критерії психологічного здоров'я
	Діагностичний компонент: - визначення індексу ставлення до власного здоров'я за методикою «Індекс ставлення до здоров'я» - самодіагностика «Психологія почуттів»
	Корекційно-розвивальний компонент: - відповідальне ставлення до здоров'я та його компоненти (емоційний, мотиваційний, когнітивний, практичний (дієвий))
<i>Домашнє аналітичне завдання до 1 модуля (4 години)</i>	
Модуль 2. «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій» <i>(8 год.)</i>	Змістовно-смісловий компонент: - зміст поняття «вектори здоров'я» (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори)
	Діагностичний компонент: - діагностична вправа «Колесо векторів здоров'я» - методика «Визначення рівня стресостійкості особистості»
	Корекційно-розвивальний компонент: - вплив стресу на психологічне здоров'я особистості - характеристика чинників виникнення стресу на робочому місці та у повсякденному житті - аналіз та визначення сильних та слабких сторін, можливостей і загроз у створенні здоров'язбережувального середовища в закладах загальної середньої освіти
<i>Домашнє аналітичне завдання до 2 модуля (4 години)</i>	
Модуль 3. «Особистісні ресурси забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій» <i>(8 год.)</i>	Змістовно-смісловий компонент: - «зовнішні» та «внутрішні» ресурси особистості - аналіз досягнень учасників тренінгу (професійні та особистісні) за минулий рік та визначення ресурсів, що сприяють/заважають досягнути бажаних результатів
	Діагностичний компонент: - «Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності» (авторська розробка) - психологічний практикум «Здібності до творчого саморозвитку» - психологічний практикум «Діагностика схильності до певного стилю керівництва»
	Корекційно-розвивальний компонент: - визначення професійних та особистісних якостей менеджерів, підготовлених до інноваційної діяльності, бар'єрів готовності менеджерів до інноваційної діяльності та показників, які визначають готовність менеджера до інноваційної діяльності - ознайомлення учасників тренінгу з поняттями «лідер», «керівник» та визначення спільних і відмінних характеристик

Домашнє аналітичне завдання до 3 модуля (4 години)	
Модуль 4. «Вплив освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій» (8 год.)	Змістовно-смісловий компонент: - зміст поняття «психологічний клімат», особливості створення та вплив на психологічне здоров'я особистості - прояви булінгу/мобінгу та особливості його профілактики в освітньому середовищі: факти та міфи
	Діагностичний компонент: - психологічний практикум «Діагностика психологічного клімату в колективі» - психологічний практикум «Визначення індексу групової згуртованості» - психологічний практикум «Як розвивається Ваша організація?» В. Зігерта, Л. Ланга (модифікація Л. Карамушки) - психологічний практикум «Психологічне здоров'я і мобінг-процеси в організаціях» (А. Шевченко)
	Корекційно-розвивальний компонент: - характеристики сприятливого/несприятливого психологічного клімату в освітньому середовищі - визначення заходів, спрямованих на формування соціально-психологічного клімату, що буде сприяти підвищенню ефективності роботи закладу освіти - систематизація та узагальнення ознак, наявність яких свідчить про позитивний соціально-психологічний мікроклімат в колективі - аналіз факторів впливу на психологічне здоров'я працівників освітніх організацій, спричинених освітнім середовищем
Домашнє аналітичне завдання до 4 модуля (4 години)	
Завершення тренінгу (4 год.)	

ЗМІСТ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

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

Зауважимо, що для проведення тренінгу використовувалися розроблені *авторські інтерактивні техніки та вправи*.

Загальний вступ до тренінгової програми:

- *представлення програми інноваційної освітньої діяльності* регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» (для підготовки презентації використовувався наказ департаменту освіти і науки Київської обласної державної адміністрації від 14 листопада 2017 року № 375 «Про організацію та проведення експерименту регіонального рівня з теми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи»);
- *групове обговорення*: «Як би нам хотілось організувати свою роботу сьогодні?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо);
- *«криголам»*: «знайомство» («Мене звати..., я працюю..., сьогодні я снідала..., важливою подією в моєму житті ..., для мене здоров'я – це...»);
- *вправа «Фруктова корзина»* (вивчення очікувань учасників тренінгу, заповнюючи індивідуальні робочі аркуші і продовжуючи твердження: «Від сьогоднішнього тренінгу я очікую...», «У результаті тренінгу я хотів (-ла) дізнатися...»);
- *«мозковий штурм»* (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)».

Тренінгова сесія 1. «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій як складова їхньої професійної компетентності».

Змістовно-смісловий компонент тренінгу:

- *«мозковий штурм» (групова форма)*: «Зміст та порівняння понять «психологічне здоров'я», «психічне здоров'я», «професійне здоров'я», «особистісне здоров'я»;

- *міні-лекція*: «Теоретичні аспекти дослідження психологічного здоров'я особистості» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Карамушка, 2021; Тимофієва, 2009));

- *вправа «Критерії психологічного здоров'я»* (опрацювання бланків з переліком критеріїв психологічного здоров'я). На першому етапі учасники індивідуально в першій колонці позначають всі висловлювання, що є важливими особисто для них (кількість не обмежена). У другій колонці – позначають лише три твердження-критерії, які учасник вважає найважливішими. На другому етапі учасники об'єднуються у групи. І обговорюють твердження першої колонки та приймають спільне рішення щодо тверджень у другій колонці. Учасники можуть додатково дописати критерії, яких, на їхню думку, не вистачає у запропонованому переліку. Потім підгрупи представляють результати спільної роботи).

Діагностичний компонент тренінгу:

- *психологічний практикум*: визначення індексу ставлення до власного здоров'я за методикою «Індекс ставлення до здоров'я» (Карамушка & Шевченко, 2022) (запропонована методика дає можливість охарактеризувати психологічне здоров'я менеджерів освітніх організацій за емоційним, когнітивним, практичним, дієвим компонентами та загальною шкалою. Методика побудована за принципом так званих альтернативних полюсів. Респондентам пропонуються два висловлювання (А і Б) і необхідно вибрати те з них, яке більше відповідає їхній думці, тому, що вони відчувають, думають в певних ситуаціях, як вони зазвичай себе в них поведуть. Вони можуть обрати або варіант А, або варіант Б, або поставити стрілку в сторону одного з варіантів («скоріше А, ніж Б» і «скоріше Б, ніж А»).

Учасники тренінгу заповнюють бланк методики індивідуально, потім обробляють отримані результати, використовуючи інструкцію тренера. Далі здійснюється обговорення отриманих результатів в парах, аналізуються спільні та відмінні відповіді на запитання; учасники представляють результати свого аналізу групи.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *метод незавершених речень* (групова робота): «Протягом останнього тижня я відчував/ла потребу в психологічній підтримці у такій ситуації...»;

- *міні-лекція*: «Відповідальне ставлення до здоров'я та його компоненти» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Шевченко, 2019);

- *індивідуальне завдання «Моє ставлення до свого здоров'я»* (учасникам пропонується оцінити рівень розвитку емоційного, когнітивного, практичного та дієвого компонентів ставлення до здоров'я у відсотковому вимірі (100% в цілому));

- *аналітична робота в малих групах* «Напрями розвитку практичного компонента ставлення до здоров'я» (учасники тренінгу об'єднуються в групи і визначають 7-10 напрямів вдосконалення практичного компонента ставлення до здоров'я. Виконавши групове завдання, учасники тренінгу презентують та обговорюють результати роботи).

Підбиття підсумків тренінгової роботи:

- *метод незавершених речень* (групова робота): «На сьогоднішньому занятті я...»;

- *міні-лекція*: «Корисні поради щодо збереження психологічного здоров'я».

Творче домашнє завдання: підготувати презентацію Power Point з теми «Створення здоров'язбережувального середовища в умовах закладу загальної середньої освіти».

Тренінгова сесія 2. «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи*;

- *вправа «Вітання сучасних менеджерів освіти»* (учасники тренінгу розміщуються у колі і передають один одному м'яку іграшку. Учасник, у якого в руках опинилася іграшка, має продовжити фразу «Я Ірина (своє ім'я), я сучасний керівник, тому що ...»);

- *вправа «Золота риба»* (на основі цієї вправи вивчаються очікування і побажання учасників тренінгу. Учасникам роздаються невеликі аркуші паперу (стикери у вигляді луски риби). Тренер просить написати на них, чого саме учасники очікують від зустрічі. Потрібно зафіксувати

відповіді на такі запитання: «Від сьогоднішнього тренінгу я очікую...», «У результаті тренінгу я хотів (-ла) дізнатися...». Після цього кожен учасник зачитує свій напис і приклеює аркуш на підготовлений тренером плакат із зображенням золотої риби);

- *«мозковий штурм»* (груповий варіант): «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)»;
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Які запитання, що обговорювались на попередній тренінговій сесії, викликали найбільший інтерес?»;
- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання*: «Створення здоров'язбережувального середовища в умовах закладу загальної середньої освіти».

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

- *вправа «Сортування»* (учасники тренінгу об'єднуються в групи. Кожна група отримує нарізки з надписами назв векторів і їхніми характеристиками, клей та ватман. Учасники тренінгу мають проаналізувати зміст кожного вектора (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори) й співвіднести назву вектора з його характеристиками. Отримані результати приклеюють на ватмані і представляють на загал);
- *міні-лекція*: «Характеристики векторів психологічного здоров'я» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Карамушка & Шевченко, 2022));
- *робота в групах (з наступним міжгруповим обговоренням)*: Аналітичне завдання: «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я» (групам учасників тренінгу пропонується представити графічно модель, яка б відображала такі показники: самооцінка здоров'я, психологічне самопочуття, самооцінка задоволеності життям, задоволеність умовами життя, задоволеність різними сферами життя. Відповідно до кожного показника, група має визначити певні критерії, за якими буде і представляти напрацьовану модель).

Діагностичний компонент тренінгу:

• *психологічний практикум: визначення рівня стресостійкості особистості* (Карамушка & Шевченко, 2022) (на основі цієї методики визначаються такі рівні стресостійкості особистості: *високий рівень* стресостійкості характеризується чіткістю визначення цілей і шляхів їх досягнення, вміннями особистості і прагненням раціонально розподіляти час, можливістю довгий час працювати з великим напруженням; *рівень стресостійкості вище середнього* характеризує особистість як впевнену у собі. Сильні потрясіння така категорія людей сприймає як урок в житті. Вони вміють проявляти свої сильні сторони і швидко відновлювати свій психологічний стан; *середній рівень* стресостійкості відповідає в міру напруженому життю активної людини. Стресостійкість знижується із збільшенням стресових ситуацій у житті цих людей; *рівень стресостійкості нижче середнього* характеризується боротьбою з негативними психологічними станами, що виникають в процесі стресу; *низький рівень* стресостійкості притаманний вразливим, чутливим до навантажень людям, тому вони змушені більшу частину своїх ресурсів витрачати на боротьбу зі стресом. Для них характерне прагнення до конкуренції. Ця категорія людей часто проявляє агресивність, нетерплячість, відстороненість. Після проведення опитування отримані дані узагальнюються, робиться висновок про найбільш «проблемні» напрямки та представляються іншим учасникам під час групового обговорення).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *метод незавершених речень* (групова робота): «Я переживаю стрес, коли...»;
- *міні-лекція з використанням відеоролика «Стрес у житті людини»* (учасникам пропонується перегляд відеоролика з подальшим груповим обговоренням: <https://www.youtube.com/watch?v=dWL964NwH6U>);
- *вправа «Цукерка»* (учасникам роздаються цукерки кількох видів (скільки команд – стільки і видів цукерок). Групи формуються за видом цукерок);
- *вправа «Мозаїка»* (учасники об'єднуються в групи, кожна з яких отримує розрізані картки, з яких потрібно скласти вислів про стрес);

- *аналітична робота в малих групах: «Чинники виникнення стресу»* (учасники тренінгу самостійно заповнюють картку «Чинники виникнення стресу» (на робочому місці, в повсякденному житті). Після самостійного опрацювання карток учасники об'єднуються в групи і визначають спільні та відмінні чинники, що, на їхню думку, можуть викликати стрес на робочому місці та у повсякденному житті. Виконавши групове завдання, учасники тренінгу презентують та обговорюють результати роботи;

- *групова робота з використанням SWOT-аналізу* (учасники тренінгу обговорюють в групах та визначають сильні і слабкі сторони, можливості і загрози у створенні здоров'язбережувального середовища в закладах загальної середньої освіти. Виконавши групове завдання, учасники тренінгу презентують та обговорюють результати роботи).

Підбиття підсумків тренінгової роботи:

- *метод «Прес»* (підсумовуючи роботу на занятті, учасникам пропонується закінчити думку: «сьогодні мене вразило...», «сьогодні мені згадалося...», «мені запам'яталося...», «мене дратувало...», «мені було цікаво...», «мене порадувало...», «спілкування було...»);

- *вправа «Букет настрою»* (учасникам тренінгу пропонується обрати букет (на слайді) з подальшим передбаченням та побажанням);

Творче домашнє завдання: на основі використання SWOT-аналізу проаналізувати сильні і слабкі сторони, можливості і загрози у створенні здоров'язбережувального середовища в закладі освіти. До обговорення залучити необхідно педагогічних працівників, учнів та їхніх батьків.

Тренінгова сесія 3. «Особистісні ресурси забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу): «Які запитання, що обговорювались на попередній тренінговій сесії, викликали найбільший інтерес?»;
- *вправа «Вітання»* (учасники тренінгу розміщуються у колі. За годинниковою стрілкою, починаючи з тренера, висловлюють свої вітання і продовжують твердження: «Протягом останнього часу я...». Потім передають імпульс натисканням на праву руку сусіда. Вправа завершена, коли імпульс дійде до ведучого. Після виконання завдання обговорюються такі запитання: «Яке значення в житті людини має настрій та особистісні ресурси? Що необхідно для реалізації планів людини?»;
- *вправа «Чемпіон»* (учасники об'єднуються у пари. Протягом декількох хвилин учасники опитують один одного, дізнаючись відповіді на такі запитання: 1. Імя, посада і місце роботи. 2. Важлива подія в житті колеги. 3. Що сьогодні снідала/в колега? 4. Особистісні ресурси для колеги – це... Потім кожен учасник представляє групі свого партнера. Кожен з учасників вправи має представити свого партнера в найкращому вигляді, «продати» його, показати його цінність для тренінгу);

- *вправа «Командні художники»* (ще до заняття готується коло з отворами для мотузок, всередині отвір під товстий маркер. В центрі – стіл з прикріпленим папером. Кожен учасник тримається за мотузку. Учасники домовляються, що чи кого вони будуть разом малювати. Опускають маркер і керують ним. Потрібно вчитись спокійно і грамотно домовлятися, хто і куди веде. Презентують роботу і обговорюють процес виконання завдання. Завдання можна ускладнити, після того як група вирішила та вже щось намалювала, попросити домалювати, наприклад: до дерева намалювати траву, квітку, тварину. Обговорення здійснюється на основі таких запитань: «Чи легко було виконувати завдання? Чи був виявлений серед Вас лідер? Чи всі погодилися з технікою виконання завдання, чи чийсь побажання залишилися поза увагою?» тощо);

- *вивчення очікувань* (учасники продовжують твердження і записують свої думки на різнокольорових стікерах: «від себе я очікую...», «від учасників тренінгу я очікую...», «від тренінгу я очікую...», «від тренера я очікую...». Після виконання завдання учасники прикріплюють стікери на спільному ватмані і за бажанням озвучують свої очікування);

- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання.*

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

- *міні-лекція з подальшим груповим обговоренням: «Типи сучасних керівників»* (авторський підхід) (тренер знайомить учасників тренінгу із типами сучасних працівників закладів освіти і пропонує співвіднести у відсотковому вимірі кількість працівників закладу освіти, в якому вони працюють, із такими типами, як: догматичний, байдужий, творчий та кар'єрний);

- *вправа «Долонька»* (учасники тренінгу на аркуші паперу обводять свою долоню. На кожному із обведених пальців пишуть по одному досягненню за минулий рік (3 професійні, 2 особистісні). По середині долоні перераховують ресурси, що сприяли/заважали досягнути певних результатів і визначають цілі на наступний рік. Після виконання завдання відбувається обговорення та аналізуються ресурси, що можуть сприяти/заважати досягненню певних результатів);

- *аналітичне завдання «Наші ресурси»* (учасники тренінгу об'єднуються у групи і працюють над зображенням того, що, на їхню думку, сприяє відновленню їхніх ресурсів. Після виконання завдання відбувається колективне обговорення напрацьованих результатів).

Діагностичний компонент тренінгу:

- *психологічний практикум: «Карта педагогічної оцінки здібностей менеджера до інноваційної діяльності»* (авторська розробка) (учасники тренінгу здійснюють оцінювання своєї готовності до інноваційної діяльності за п'ятибальною шкалою за кожним показником. Ця методика дає можливість визначити рівень готовності менеджерів до здійснення інноваційної діяльності. Після підрахунку кількості балів складається вісь координат, що показує розвиток у менеджера здатності до інноваційної діяльності за такими компонентами: мотиваційно-творча спрямованість, креативність, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних під керівництвом тренера проводиться обговорення отриманих результатів);

- *психологічний практикум: «Здібності до творчого саморозвитку»* (Карамушка & Шевченко, 2022) (на основі узагальнення отриманих результатів визначається рівень розвитку здібностей до творчого саморозвитку, а саме: активний саморозвиток; відсутня система саморозвитку, орієнтація на розвиток залежить від різних умов; зупинений саморозвиток. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних під керівництвом тренера здійснюється обговорення отриманих результатів);

- *психологічний практикум: «Діагностика схильності до певного стилю керівництва»* (Карамушка & Шевченко, 2022) (на основі використання запропонованої методики визначається стиль керівництва учасників тренінгу: автократичний, демократичний, ліберальний. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних під керівництвом тренера здійснюється обговорення отриманих результатів).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *вправа-колаж «Інноваційний освітній менеджер»* (учасники тренінгу створюють колективний портрет інноваційного освітнього менеджера, враховуючи такі його характеристики: мотиваційно-творча спрямованість особистості, креативність менеджера, наявність професійних здібностей до здійснення інноваційної діяльності, індивідуальні особливості особистості менеджера. Результатом виконання вправи є підготовка колажу та його презентація);

- *вправа «Дискусійне кафе»* (учасники тренінгу об'єднуються у групи і розміщуються за столиками. За кожним столиком постійно сидить «господар» – модератор, а решта учасників – «гості», які переміщуються від столика до столика щоразу, коли оголошується нове коло зміни теми і столу – «раунд обговорення» (кожні 5 – 10 хвилин). Коли час закінчиться, учасники змінюють столик і переходять до наступного. За столиком залишається лише модератор. І знову відбувається обговорення наступного запитання. І так, доки кожна група не обійде всі столики. Коли група повертається до свого (початкового) столика, у неї є 15 хвилин на те, щоб зробити загальний висновок з ідей, записаних на скатертинах, та представити його іншим. Після 3-4 раундів (коли коло замкнулося і гості повернулися до свого першого господаря, за свій перший

столик) проводиться «збір урожаю» – аналіз і підведення підсумків круглого столу. Відбувається рефлексія, позначення перспектив спільної роботи. На «скатертинах» – аркушах паперу А-4 або ватмані – гості за допомогою «господаря» розміщують основні ідеї та думки, отримані в ході роботи кафе за їх темою з усіма учасниками кафе.

Завершується «Дискусійне кафе» презентацією від кожного столика. Делегати від кожного столика (1-3 людини) повідомляють іншим учасникам свій результат – свої висновки загальної роботи за темою свого столика);

- *перегляд відеоролику з подальшим груповим обговоренням* (учасникам тренінгу пропонується переглянути відеоролик і відповісти на запитання: «Про що відеоролик? Хто головний герой? Яка основна подія? тощо);

- *гра «ДЛА (демократичний, ліберальний, авторитарний)* (учасники тренінгу об'єднуються у три підгрупи, в кожній з яких обирається один представник на роль керівника групи. Після того як вибори завершені, погоджуємося з кандидатом першої підгрупи і визначаємо для нього роль керівника, працюючого в демократичному стилі. Погоджуємося також з кандидатурою керівника другої групи. У нього стиль лідерства визначаємо як ліберальний. А рішення третьої підгрупи не стверджуємо. Тренер сам призначає підгрупі керівника, схильного до авторитарного, диктаторського стилю керівництва. Потім оголошується групове завдання (однакове для всіх груп учасниць): зв'язати якомога довгий ланцюжок з шнурків від взуття учасників підгрупи. На цю роботу групам відводиться 5 хвилин.

Після виконання вправи відбувається обговорення на основі використання таких запитань: «Як група реагувала на демократичного / ліберального / авторитарного керівника? Як і в чому проявлялася роль керівника?» тощо);

- *вправа «Вежа»* (учасники об'єднуються у дві групи. Кожному члену групи дається індивідуальне завдання, яке коротко прописане на окремих аркушах. Кожен аркуш є конфіденційним для інших учасників. Наприклад, «Вежа повинна мати 10 поверхів», тобто один учасник повинен зробити так, щоб у вежі було 10 поверхів і ніхто про це не здогадався (вежа має коричневий контур, на 3-му поверсі є балкон, на 6-му поверсі два вікна, на балконі сидить принцеса, на вежі є два прапори, на прапорі намальовано квітку, в башті всього лише 6 вікон тощо).

Учасникам не дозволяється між собою розмовляти і будь-як використовувати свій голос. Всім разом потрібно зобразити вежу.

Після виконання вправи відбувається обговорення на основі використання таких запитань: «Чи тяжко було виконувати вправу? Чи вдавалося взаємодіяти у групі, чи робили хто що хотів? Чому? Чи вдалося виконати завдання так, як вам того хотілося? Чи не виникало це у вас роздратування?»).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

- *вправа «Дерево вдячності» (робота в парах)* (учасники тренінгу розділяють аркуш на дві частини. В правій частині записують 20 тверджень, відповідаючи на запитання: «За що я можу сказати «дякую» своїй роботі?» У лівій частині записують 20 тверджень, відповідаючи на запитання: «За що моя робота дякує мені?» Після виконання вправи учасники тренінгу обмінюються інформацією та враженнями із своїм напарником);

- *вправа «Сьогодні я...»* (учасники тренінгу продовжують твердження: «я навчився (лась)...», «я дізналася, що...», «я був (а) здивований (а) тим, що...», «мені сподобалося...», «я був(а) розчарований(а) тим, що...»).

Творче домашнє завдання: провести діагностичне дослідження серед педагогічного колективу закладу освіти на основі використання методики «Здібності до творчого саморозвитку» (Карамушка & Шевченко, 2022). Узагальнити результати дослідження та графічно їх представити.

Тренінгова сесія 4. «Вплив освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

Вступ до тренінгової сесії:

- *мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередньому занятті тренінгу);

«Які запитання, що обговорювались на попередній тренінговій сесії, викликали найбільший інтерес?»;

- *вправа-налаштування «Ранкове коло»* (учасники тренінгу виконують дії за вказівкою тренера: хто радий нашій зустрічі – махніть рукою, хто часто сердиться – тупніть ногою, хто любить дивитись мелодрами – весело всім скоріш посміхніться, хто сир любить – підніміть праву руку, хто вважає, що психологічний клімат в колективі, в якому він працює, сприятливий – поплескайте в долоні тощо);

- *мотиваційно-настановча вправа «Дерево досягнень»* (виконання вправи спрямоване на представлення учасників один одному в позитивному, оптимістичному ключі, який підкреслює цінність учасника для групи);

- *презентація та обговорення результатів виконання творчого домашнього завдання.*

Змістовно-смысловий компонент тренінгу:

- *вправа «Снігова куля»* (тренер пропонує всім учасникам тренінгу по черзі відповісти на запитання: «Як ви розумієте, що таке соціально-психологічний клімат?»). Всі думки учасників записуються на ватмані. Запитання для обговорення: «Наскільки актуальною і важливою на сьогодні є тема «Соціально-психологічного клімату в колективі?»);

- *міні-лекція з подальшим груповим обговоренням: «Психологічний клімат колективу»* (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Коломінський, 2000; Семиченко, 1999)).

Діагностичний компонент тренінгу:

- *психологічний практикум: «Діагностика психологічного клімату в колективі»* (Карамушка & Шевченко, 2022) (ця методика використовується для визначення рівня сприятливості/несприятливості психологічного клімату в колективі. Учасники тренінгу працюють з опитувальниками і опрацьовують отримані результати. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних під керівництвом тренера здійснюється обговорення отриманих результатів);

- *психологічний практикум: «Визначення індексу групової згуртованості»* (К. Сішор) (Сішор, 1908) (ця методика дозволяє визначити рівень групової згуртованості колективу (високий, середній, низький). Учасники тренінгу працюють з опитувальниками і опрацьовують отримані результати. Після індивідуального виконання завдання та обробки отриманих даних під керівництвом тренера здійснюється обговорення отриманих результатів).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу:

- *робота в малих групах «Кроки до вдосконалення»* (учасники тренінгу об'єднуються в чотири групи. Кожна група має визначити 6 заходів, спрямованих на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі і записати їх на аркушах (аркуші у вигляді вирізаної ступні). Після визначення заходів тренер групує їх, визначаються дії та відповідальні особи, що можуть відповідати в закладах освіти за реалізацію визначених учасниками тренінгу завдань);

- *вправа «До скриньки»* (тренер об'єднує учасників в чотири групи, кожній з яких ставиться завдання протягом 10 хв. визначити ті ознаки, які, на їхню думку, характеризують позитивний соціально-психологічний клімат в колективі. Групи готують свої презентації протягом 5 хвилин та записують їх на фліп-чарті. Після того як групи презентують результати своєї роботи, тренер акцентує увагу на схожих ознаках. Потім тренер пропонує визначити, які ознаки з визначеного переліку можна віднести до суб'єктивних (залежать від внутрішніх факторів особистості), а які – до об'єктивних (залежать від зовнішніх факторів);

- *вправа «Скринька з проблемами»* (тренер пропонує учасникам на невеликих аркушах паперу сформулювати одну проблему, що пов'язана із впливом на психологічне здоров'я працівників закладу освіти, і покласти аркуш у скриньку. Кожен з учасників тренінгу пізніше витягує один з аркушів і пропонує свій варіант вирішення проблеми. Так знаходять розв'язок всіх запропонованих ситуацій, можливо, спільними зусиллями. Поради мають бути дієвими та конкретними);

- *вправа «Зіпсований телефон»* (вправа спрямована на оволодіння навичками активного слухання. Після виконання вправи здійснюється обговорення на основі таких запитань: «Яке

враження справила ця вправа? Що заважало слухати уважніше? Які моменти запам'яталися краще і чому? Ви звернули увагу на те, що мало того, що ця історія видозмінилася, так ще й був загублений сенс? Як ви думаєте – чому?»);

- *вправа «Чарівна торбинка»* (тренер тримає непрозору торбинку, у яку покладені картки, на яких написані назви різних предметів (мобільний телефон, флешка, олівець, шампунь, зошит, ключі, яблуко, свічка...). Кожен учасник по черзі виймає картку, зачитує назву й пояснює, чим робота педагога схожа саме на цей предмет. Відповіді можуть бути різними, зараховуються всі варіанти;

- *метод незавершених речень* (групова робота): «Булінг – це ...»;

- *міні-лекція з подальшим груповим обговоренням*: «Психолого-педагогічна проблема мобінгу/булінгу в освітньому середовищі» (для підготовки презентації використовуються наявні літературні джерела (Шевченко & Шелест, 2000));

- *групова робота «Казка про скріпку»* (учасникам тренінгу роздаються скріпки. Тренер зачитує казку. Під час слухання казки учасники тренінгу виконують певні дії зі скріпкою за тренером. Після виконання вправи здійснюється обговорення на основі таких запитань: «Чи змінилася скріпка? Чи можемо ми її зробити такою, як вона була на початку? Чому? Як ми можемо порівняти виконання вправи із булінгом?»).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

- *вправа «Камінчик»* (учасники тренінгу беруть із коробки по одному камінчику й дарують його тому, кому захочуть, але обов'язково зі словами: «Я дарую тобі цей камінчик, тому що ти най...»);

- *вправа «Усе в твоїх руках»* (на аркуші паперу учасники тренінгу обводять ліву руку. Кожен палець – це якась позиція, за якою треба висловити свою думку: великий – для мене було важливим і цікавим..., вказівний – з ... питання я отримав конкретну рекомендацію, середній – мені було важко (мені не сподобалося)..., безіменний – моя оцінка психологічної атмосфери...; мізинець – для мене було недостатньо ...).

Творче домашнє завдання: провести анкетування серед педагогічних працівників на основі використання анкети «Психологічне здоров'я і мобінг- процеси в організаціях» (А. Шевченко) (Шевченко, 2019). Узагальнити результати дослідження та графічно їх представити.

Завершення тренінгу (підбиття підсумків тренінгу в цілому).

Під час завершення тренінгу здійснюється рефлексивний аналіз результатів участі у тренінгу. Учасники тренінгу дають відповіді на такі запитання:

1. Ваші думки про тренінгову програму.
2. Якою мірою тренінгова програма задовольнила Ваші очікування?
3. Що найбільше сподобалось (не сподобалось) Вам під час участі у тренінгу?
4. Які методи та форми навчання були найбільш ефективними/найменш ефективними?
5. Чи є корисними отримані знання для Вашої професійної діяльності, організації життєдіяльності і в цілому?
6. Чи порадили б Ви пройти таку тренінгову програму своїм колегам (друзям)?

Опитування може здійснюватися як за допомогою анкети, так і за допомогою відкритого висловлювання думок у групі.

Висновки:

1. Для психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій до забезпечення психологічного здоров'я доцільно використовувати *спеціальну тренінгову програму «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи»*, яка поєднує чотири тренінгові сесії: «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій як складова їхньої професійної компетентності», «Моделювання індивідуальної траєкторії забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій», «Особистісні ресурси забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій», «Вплив освітнього середовища на забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій».

2. Кожен тематичний модуль, відповідно до технологічного підходу, складається із *трьох блоків*: а) *змістовно-сміслового* (орієнтований переважно на оволодіння знаннями про зміст та

порівняння понять «психологічне здоров'я», «психічне здоров'я», «професійне здоров'я», «особистісне здоров'я», «вектори здоров'я» (стратегічний, просоціальний, творчий, духовний, інтелектуальний, сімейний, гуманістичний та «я» вектори), зовнішні та «внутрішні» ресурси особистості; б) *діагностичного* (орієнтований переважно на аналіз менеджерами освітніх організацій власного психологічного здоров'я та організаційно-психологічних чинників, які на нього впливають); в) *корекційно-розвивального* (орієнтований переважно на оволодіння менеджерами освітніх організацій компетентностями, необхідними для забезпечення психологічного здоров'я, адекватного ставлення до грошей та активної участі у формуванні монетарної політики комерційних організацій).

3. Впровадження та вивчення ефективності тренінгу «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи» показало доцільність його використання для психологічної підготовки менеджерів освітніх організацій з означеної проблеми.

Перспективи подальших досліджень з проблеми полягають у розробленні критеріїв та методик вивчення ефективності тренінгової програми «Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій в умовах Нової української школи».

Література

1. Карамушка, Л.М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу організацій (реалізація технологічного підходу)*: навч. посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/731260/>
2. Карамушка, Л.М. (Ред.) (2005). *Технології роботи організаційних психологів*: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. Київ : Фірма «ІНКOS».
3. Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., Лагодзінська, В.І., Івкін, В.М. & Ковальчук, О.С. (2021). *Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості*: Монографія. Київ-Львів: Видавець Вікторія Кундельська. <https://lib.iitta.gov.ua/728402/1/Karamushka.pdf>
4. Карамушка, Л.М., & Дзюба, Т.М. (2019). Феномен «здоров'я» як актуальний напрям досліджень в організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (16), 22–33.
5. Карамушка, Л.М., & Шевченко, А.М. (2019). Аналіз індексу ставлення до здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3 (17), 58–65.
6. Карамушка, Л.М., & Шевченко А.М. (2022). *Забезпечення психологічного здоров'я менеджерів та педагогічних працівників освітніх організацій в умовах Нової української школи*: навч. посібник. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
7. Карамушка, Л.М., & Шевченко, А.М. (2017). Психологічні чинники та умови забезпечення психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 22-29.
8. Коломінський, Н.Л. (2000). *Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект)*. Київ: МАУП.
9. Обухівська, А. Г., Жук, Т.В., & Зеленько, О.А. (2016). *Сучасні технології збереження здоров'я учнів у діяльності психологічної служби і психолого-медико-педагогічних консультацій*. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи.
10. Семиченко, В.А. (1999). *Психологія соціальних відносин*. Київ: «Магістр-S».
11. Тимофієва, М.П. (2009). *Психологія здоров'я*. Чернівці: Книги – XXI.
12. Усатов, І.А. (2016). Авторская методика «Тест на определение уровня стрессоустойчивости личности». *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*, 11, 681–685.
13. Шевченко, А.М. (2019). Комплекс методик для дослідження психологічного здоров'я менеджерів освітніх організацій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, (2-3)(9-10), 109-118.
14. Шевченко А. М., & Шелест, Л. В. (2019). *Профілактика та подолання булінгу в освітньому середовищі*. Біла Церква: КНЗ КОР «КОПОПК».
15. Fabio, A., Palazzeschi, L. (2008) Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 36(3), 315–326. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315>
16. Seashore, C. E. (1908). *Elementary experiments in psychology*. H. Holt and Co.

References

1. Karamushka, L. M. (2022). *Psykhologichni treniny dlya pidgotovky menedzheriv ta personalu organizatsii (realizatsia tekhnologichnogo pidkhodu)* [Psychological trainings for managers and staff (based on the technological approach)]. G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. <https://lib.iitta.gov.ua/731260/> [In Ukrainian]
2. Karamushka, L. M. (Ed.). (2005) [Work technologies of organizational psychologists]. *Tekhnologii roboty organizatsiinykh psykhologiv*. INKOS. [In Ukrainian]

3. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereschenko, K. V., Lagodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2021). *Psykhologo-organizatsiini determinanty zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya personalu osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti* [Psychological and organizational determinants of promoting psychological health of the staff of educational organizations in conditions of social tension]. Vydavets Viktoriya Kundelska. <https://lib.iitta.gov.ua/728402/1/Karamushka.pdf> [In Ukrainian]
4. Karamushka, L. M., & Dzyuba, T. M. (2019). Fenomen «zdorovya» yak aktualnyi napryam doslidzhen v organizatsiini psykhologii [The phenomenon of health as an important research area in organizational psychology]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(16), 22-33. [In Ukrainian]
5. Karamushka, L. M., & Shevchenko, A. M. (2019). Analiz indeksu stavlennya do zdorovya menedzheriv osvity [Analysis of the health attitude index of managers of educational organizations]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(17), 58-65. [In Ukrainian]
6. Karamushka, L. M., & Shevchenko, A. M. (2022). *Zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya menedzheriv ta pedagogichnykh pratsivnykiv osvity v umovakh Novoyi ukrayinskoyi shkoly* [Promoting psychological health of managers and teaching staff of educational organizations in the conditions of the New Ukrainian School]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
7. Karamushka, L. M., & Shevchenko, A. M. (2017). Psykhologichni chynnyky ta umovy zabezpechennya psykhologichnogo zdorovya menedzheriv osvity [Psychological factors in and conditions for promoting the psychological health of managers of educational organizations]. *Aktualni problemy psykhologii. Tom I : Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia. Sotsialna psykhologia*, 22-29. [In Ukrainian]
8. Kolomynskyi, N. L. (2000). *Psykhologia menedzhmentu v osviti (sotsialno-psykhologichniy aspekt)* [Psychology of management in education (a social-psychological aspect)]. MAUP. [In Ukrainian]
9. Obukhivska, A. G., Zhuk, T. V., & Zelenko, O. A. (2016). *Suchasni tekhnologiyi zberezheniya zdorovya uchniv u dialnosti psykhologichnoyi sluzhby i psykhologo-medyo-pedagogichnykh konsultatsii* [Students' health preserving technologies in the work of the psychological service and psychological-medical-pedagogical consultations]. UNMT's praktychnoyi psykhologii i sotsialnoyi roboty. [In Ukrainian]
10. Semychenko, V. A. (1999). *Psykhologia sotsialnykh vidnosyn* [Psychology of social relations]. Magistr-S. [In Ukrainian]
11. Tymofiyeva, M. P. (2009). *Psykhologia zdorovya* [Health psychology]. Knygy – KhKhI. [In Ukrainian]
12. Usatov, I. A. (2016). Avtorskaya metodika «Test na opredelenie urovnya stressoustoichivosti lichnosti» [A Test for Determining the Level of Stress Resistance of an Individual]. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»*, 11, 681-685. [In Russian]
13. Shevchenko, A. M. (2019). Kompleks metodyk dlya doslidzhennya psykhologichnogo zdorovya menedzheriv osvity [A complex of instruments to study the psychological wellbeing of managers of educational organizations]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 2-3(9-10), 109-118. [In Ukrainian]
14. Shevchenko, A. M., & Shelest, L. V. (2019). *Profilaktyka ta podolannya bulingu v osvitnomu seredovyschi* [Prevention and overcoming of bullying in the educational environment]. KNZ KOR «KOIPOPК». [In Ukrainian]
15. Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 36(3), 315-326. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.3.315>
16. Seashore, C. E. (1908). *Elementary experiments in psychology*. H. Holt and Co.

Відомості про автора

Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидатка психологічних наук, завідувачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту освіти Комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», м. Біла Церква, Україна.

Shevchenko, Antonina, PhD in Psychological Science, Head of the Department of Pedagogy, Psychology and Educational Management of the Communal Educational Institution of the Kyiv Regional Council «Kyiv Regional Institute of Postgraduate Education of Pedagogical Personnel», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9644-9691>

Отримано 1 квітня 2022 р.
Рецензовано 26 квітня 2022 р.
Прийнято 28 квітня 2022 р.