

Оксана Креденцер

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХНЬОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ТА БЛАГОПОЛУЧЧЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Креденцер Оксана. Тренінг розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Вступ. Проблема розвитку професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я в умовах війни є актуальним питанням, але водночас мало дослідженим у вітчизняній психології, зокрема щодо персоналу освітніх організацій.

Мета: розробити структуру та зміст тренінгу розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Результати. Розроблено зміст та структуру тренінгу, який розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо).

Висновки. Тренінг був апробований в різних форматах, показав свою ефективність та може бути рекомендований практичним психологам для роботи з персоналом освітніх організацій.

Ключові слова: тренінг, самоефективність, професійна самоефективність, персонал освітніх організацій, психологічне здоров'я, благополуччя, війна, педагогічна діяльність, освітні організації.

Kredentser, Oksana. Educational organization staff's professional self-efficacy development training in the context of promoting their psychological health and well-being in war conditions

Introduction. The role of professional self-efficacy in promoting psychological health, especially that of educational staff, in the conditions of war is an urgent but little researched issue both abroad and in Ukraine.

Aim: to develop the design program and content of the training for the development of professional self-efficacy of the staff of educational organizations in the context of promoting their psychological health and well-being in the conditions of war.

Results. The proposed training is designed for 20 hours long and consists of an introduction, four training sessions and the final part. Each training session includes a variety of interactive techniques, which include mini-lectures, brainstorming, pair works, mini-groups, creative tasks, games, psychological workshops, etc.

Conclusions. The training program, which was tested in various formats, showed its effectiveness and can be used by educational organization counsellors and psychologists.

Key words: training, self-efficacy, professional self-efficacy, educational organization staff, psychological health, well-being, war, educational activity, educational organizations

Вступ. Важливим та актуальним завданням сьогодення є пошук дієвих чинників, що сприяють підвищенню ефективності діяльності персоналу освітніх організацій в умовах війни та забезпечують його психологічне здоров'я й благополуччя.

Аналіз літератури (Вовк, 2010; Титаренко, 2018; Bandura, 1997; Gull, 2016; Nauta, 2004 та ін.) та наші попередні розробки (Креденцер, 2016; 2021) показали, що одним із таких чинників є *самоефективність особистості в цілому та, зокрема, професійна самоефективність.*

Базуючись на наших попередніх дослідженнях (Креденцер, 2016, 2021), ми визначаємо самоефективність як систему суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінювальний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання.

Одним із видів самоефективності є професійна самоефективність (occupational self-efficacy). Це поняття було запроваджено зарубіжними психологами В. Schyns & G. von Collani (2002), базуючись на поглядах А. Bandura (1997). Професійна самоефективність – це переконаність людини у здатності успішно та ефективно виконувати завдання, пов'язані з її роботою, професією (Schyns & Collani, 2002).

Низка зарубіжних фахівців досліджували професійну самоефективність в освітніх організаціях, пов'язуючи її з інноваційною поведінкою, залученістю до роботи, задоволеністю працею та загальною продуктивністю, психологічним благополуччям (Alon, Cinamon & Aram, 2023; Klaijnsen, Vermeulen & Martens, 2018; Konermann, 2012; Salimirad & Srimathi, 2016). Окрім того, професійна самоефективність була досліджена в контексті її зв'язку з кар'єрою вчителів (Runhaar, Bouwmans & Vermeulen, 2019).

На важливість значення самоефективності та професійної самоефективності в умовах війни та інших суттєвих травмуючих подіях наголошують зарубіжні (Bandura, 1997; Benight & Bandura, 2004; Berger & Gelkopf, 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991; Soltani, Karaminia & Hashemian, 2014) та українські дослідники (Кокун, 2022; Гура, 2023; Титаренко, 2019 та ін.) .

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що проблема розвитку професійної самоефективності в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни є актуальним питанням. Водночас воно залишається не дослідженим у вітчизняній психології, зокрема щодо персоналу освітніх організацій.

Мета дослідження: розробити структуру та зміст тренінгу розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Результати дослідження та їх обговорення.

Для розробки тренінгу були використані наші попередні теоретичні та методичні роботи щодо проблеми самоефективності (Креденцер & Абдулаєва, 2016; Креденцер, 2016; Креденцер, 2019). Окрім того, нами були враховані результати наших попередніх емпіричних досліджень (Креденцер, 2021).

Мета тренінгу: підвищити рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.

Завдання тренінгу:

- 1) Оволодіти поняттям «професійна самоефективність» й проаналізувати її роль у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни.
- 2) Оволодіти методами діагностики рівня професійної самоефективності освітян-учасників тренінгу та чинників, що на нього впливають.
- 3) Оволодіти навичками підвищення професійної самоефективності з метою забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу освітніх організацій.

Відповідно до визначених завдань нами була розроблена програма тренінгу (таблиця 1).

Тренінг розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій («Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?»; «Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?»; «Які джерела розвитку професійної самоефективності?»; «Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?») та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо).

Програма тренінгу

Складові тренінгу	Години
Вступ	2
Тренінгова сесія 1. Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?	4
Тренінгова сесія 2. Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?	4
Тренінгова сесія 3. Які джерела розвитку професійної самоефективності?	4
Тренінгова сесія 4. Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?	4
Заключна частина	2
Всього	20

Зміст тренінгу

Вступ

1. *«Знайомство»:* «Добрий день! Мене звати Я пишаюсь, що працюю вчителем тому, що....»

Учасники по колу представляються та одночасно коротко описують свої мотиви педагогічної діяльності.

2. *«Мозковий штурм»:* «Визначення правил роботи групи».

3. *Мультимедійна презентація:* «Мета, завдання та форми роботи на тренінгу».

4. *Вивчення запитів та очікувань учасників групи.* Інструкція: учасники по колу висловлюють свої очікування від роботи групи, відповідаючи на запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?» «Що нового я хотів би дізнатись на тренінгу?».

5. *Вправа «Асоціативні картки».*

Для цієї вправи ведучому необхідно заздалегідь приготувати тематичні картки. Бажано, щоб ці картки були пов'язані з контекстом зустрічі або з контекстом оточуючого середовища тощо. Наприклад, це можуть бути: вітальні листівки, цікаві фото відомих місць світу або відомих людей. Учасники по колу зі скриньки витягують картки з відповідним зображенням. Наприклад, у випадку з вітальними листівками це можуть бути: Новий рік, Пасха, День незалежності України, день психолога, день вчителя тощо. Після того, як всі витягнули карти, кожен по черзі говорить фразу, яка починається з «Я....» та наводять асоціації, що корелюють з цим святом та їх особистісними характеристиками, відповідають на запитання: «Як це про Вас?», «Що це для Вас?».

У ході виконання вправи ведучий може задавати зустрічні запитання, уточнюючи, наприклад: «Чому?», «Хто так вважає?», «Як Ви себе при цьому відчуваєте?», «Як Ви до цього ставитесь?» «Ким би Ви хотіли бути?» тощо.

6. *Вправа «Мій талісман як власний символ успіху».* Інструкція: кожен з учасників має намалювати свій талісман, який відображатиме його особистість та історію успіху.

Тренінгова сесія 1.

Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?

1. *Вправа «Ефективна особистість – це...».* Інструкція: на аркушах паперу треба закінчити речення. Після того як кожен прочитає свою відповідь, їх можна наклеїти на дошку, де намальована повітряна куля (ніби допомагаючи їй злетіти).

2. *Міні-лекція «Поняття самоефективності особистості».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Вовк, 2010; Гальцева, 2015; Креденцер, 2019; Bandura, 1997).

3. *Психологічний практикум «Діагностика рівня самоефективності особистості»* (за допомогою тесту на загальну самоефективність М. Шерера та Д. Мадукса).

4. *Аналітична робота в малих групах «Особливості прояву самоефективності особистості: у чому відмінність від самооцінки, впевненості у собі?».*

Презентація результатів роботи в групі та їх обговорення. Які основні характеристики самоефективності особистості?

5. *Міні-лекція «Поняття професійної самоефективності особистості».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Креденцер, 2019; Лаптева, 2020; Bandura, 1997; Liu & Huang, 2019).

6. *Проективна вправа в малих групах «Вчитель з високим рівнем професійної самоефективності в умовах війни».* Інструкція: учасники розподіляються на 2-3 групи та кожна група малює вчителя з високим рівнем професійної самоефективності в умовах війни.

Презентація результатів роботи в групі та їх обговорення. Що спільне, а що відмінне у проєктах груп? Чому? Які основні характеристики вчителя з високим рівнем професійної самоефективності? Які її особливості в умовах війни?

Тренінгова сесія 2.

Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?

1. *Вправа «Дерево класифікації»* (виконується в малих групах). Інструкція: розробіть класифікацію чинників (особистісних, організаційних тощо), які, на Вашу думку, можуть впливати на професійну самоефективність вчителя.

Представлення результатів роботи в групі та загальне обговорення.

2. *Міні-лекція «Чинники професійної самоефективності персоналу освітніх організацій: мотивація, рефлексія, освітнє середовище».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Креденцер, 2019; Salimirad & Srimathi, 2016).

3. *Психологічний практикум «Діагностика рівня професійної самоефективності вчителя»* (за допомогою опитувальника професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale»)) (Т. Rigotti, В. Schyns and G. Mohr) в адаптації О.В. Креденцер).

4. *Вправа «Мрія мого життя»* (робота з мотивацією). Інструкція: заповніть таблицю:

Завдання	Відповіді
1) Яке професійне завдання у Вас є, яке Ви можете назвати мрією?	
2) Що буде, якщо Ви здійснили свою мрію? Що Ви отримаєте? Що Ви втратите?	
3) Що буде, якщо Ви залишите все як є? Що Ви втратите? Що отримаєте?	

Обговорення результатів виконання вправи відбувається в парах за таким переліком запитань: 1) Що Ви відчували, відповідаючи на перше запитання? 2) Що Ви відчували, відповідаючи на третє запитання? 3) Чи я хочу змінити щось у своєму житті? 4) Чи я хочу мати мрію?

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

5. *Вправа «Дерево мого Я».* Інструкція: намалюйте дерево, у якого є стовбур, гілки, листя, плоди, коріння. Угорі намалюйте сонечко з промінчиками. На стовбурі дерева напишіть свою найголовнішу професійну якість – свою внутрішню силу. На гілках – можливі професійні напрямки реалізації ваших здібностей. На коріннях – свої позитивні внутрішні якості, які допомагають виростити якомога більше гілок. На плодах – важливі

професійні результати, яких Ви змогли досягнути. На листях – Ваші професійні цінності. На промінчиках сонця – ресурси, які «годують» Ваше дерево. Після завершення малюнку на його зворотному боці напишіть назву малюнка та вік дерева.

Представлення результатів в групі та групова рефлексія відбувається за переліком таких запитань: Чи достатньо на Вашому дереві плодів і листя? Хто доглядає за Вашим деревом? Чи бувають ситуації, коли Ви не можете скористатися ресурсами? Як можна усунути ці перешкоди? Чи достатньо гілок на Вашому дереві? Чи всі вони «живі»? Як Ви у своєму житті підживлюєте своє дерево? Що Ви можете сказати про свої професійні якості, як вони впливають на Ваше дерево?

6. *Вправа «Похвала себе під час війни».* Інструкція: напишіть 20 пунктів, пов'язаних з Вашою професійною діяльністю, за які Ви себе можете похвалити, що відбулись з Вами під час війни.

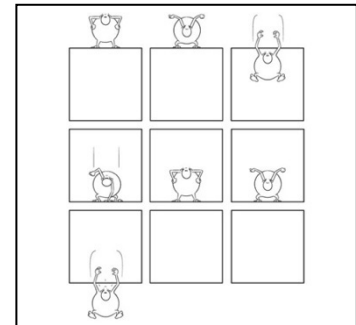
Групова рефлексія та обговорення виконання вправи «Похвала себе під час війни».

Тренінгова сесія 3.

Які джерела розвитку професійної самоефективності?

1. Міні-лекція «Джерела розвитку професійної самоефективності: власний досвід успіху і невдач, досвід, отриманий шляхом спостереження, вербальні переконання». Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Vandura, 1997).

2. *Вправа «Мій професійний успіх» (виконується індивідуально).* Інструкція: пригадайте будь-яку ситуацію з Вашого професійного життя, вирішення якої потребувало подолання певних труднощів і завершилося успішно. Зобразіть її схематично у вигляді коміксу.



Представлення результатів в групі та рефлексія. Інструкція: представляючи свою ситуацію у групі, розкажіть, чи був для Вас корисним отриманий досвід. Чи вплинула вона на Вашу віру у себе, у переконаність у власній ефективності.

3. *Вправа «Мої перешкоди» (групова робота).*

Мета вправи: опанувати навички конструктивного подолання перешкод на шляху до цілі.

Інструкція: «Зараз я пропоную одному з вас сісти у центрі нашого кола та оголосити яку-небудь мету, яку він хоче досягти. Інші учасники групи будуть по черзі називати можливі перешкоди або складнощі, які можуть виникнути на шляху до визначеної мети. Завдання головного учасника – назвати, яким чином він може подолати визначену перешкоду.

Після його відповіді – слово надається тому, хто визначив цю перешкоду, він також називатиме можливі шляхи подолання такої ситуації, після чого група визначає – чий варіант розв'язання цієї ситуації є кращим.

Потім наступний учасник називає іншу можливу перешкоду, яка може заважати досягненню цілі, поки всі учасники групи не висловляться.

Кожен з вас має побувати у ролі головного учасника – на це відводиться 10 хвилин, часу на довгі роздуми у Вас не буде, ймовірно, Вашою відповіддю буде те, що перше спадає вам на думку».

Обговорення (після виконання вправи всіма учасниками).

4. *Вправа «Мої невдачі та досягнення як учителя».* Інструкція: заповніть таблицю:

Невдачі	Що заважало?
1.	
2.	
3.	

Досягнення	Що допомогало?
1.	
2.	
3.	

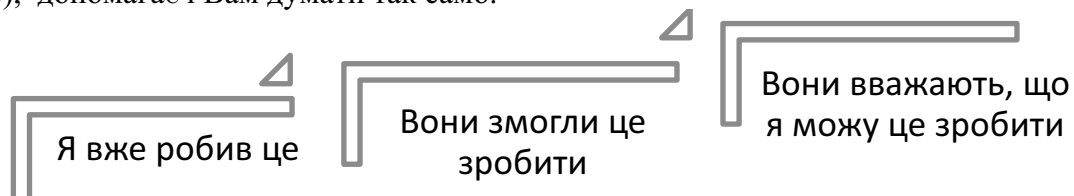
Обговорення результатів виконання вправи відбувається в парах за таким переліком запитань: 1) Яку таблицю було легше заповнювати? 2) Які стратегії застосовуються при невдачах? 3) Які стратегії використовуються для досягнення?

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

5. Вправа «Самопізнання: Я в школі в умовах війни». Інструкція: визначить спершу свої слабкі сторони, здібності, негативні риси характеру, проаналізуйте, як вони Вам заважають на роботі, в школі та як їх можна усунути або мінімізувати вплив. Далі визначте свої сильні сторони, здібності, позитивні риси характеру й те, як вони допомагають Вам на роботі, в школі та як Ви можете найкращим чином скористатися ними для покращення свого перебування.

Слабкі сторони	Як заважають в школі в умовах війни?	Як можна їх усунути, мінімізувати вплив?
Сильні сторони	Як допомагають в школі в умовах війни?	Де і як ними можна скористатися?

6. Вправа «Три кроки до моєї професійної самоефективності». Інструкція: розробіть драбину зі сходами до своєї власної професійної самоефективності за такими кроками: 1) «Я вже робив це». Згадайте випадок з недавнього минулого, коли Ви досягли успіху в подібній справі. З самого початку і до кінця проаналізуйте, що Ви тоді робили, як почувалися, з ким говорили і що робили, щоб досягти мети. 2) «Вони змогли це зробити». Згадайте людей, які змогли зробити подібні речі. Подивіться, як інші люди роблять це. Згадайте біографії відомих людей, які досягли успіху в подібній сфері. Знання того, що інші люди здійснюють свої мрії, дасть курс, якого варто дотримуватись, і ціль, над досягненням якої варто працювати. 3). «Вони вважають, що я можу це зробити». Згадайте людей, кому небайдужий Ваш успіх і хто готовий надавати Вам підтримку на шляху до досягнення цілей. Важливо оточувати себе однодумцями та прихильниками. Це можуть бути друзі, члени сім'ї, наставники. Усвідомлення того, що є люди, на думку яких Ви можете зробити це (написати книгу, заснувати компанію, консультувати раду директорів тощо), допомагає і Вам думати так само.



Представлення результатів в групі та обговорення результатів виконання вправи.

Тренінгова сесія 4.

Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?

1. *Міні-лекція «Зв'язок самоефективності з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни».* Для підготовки до міні-лекції можна використати наявний у літературі матеріал (Гура, 2023; Benight & Bandura, 2004; Berger & Gelkopf 2011; Solomon, Benbenishty & Mikulincer, 1991).

2. *Психологічний практикум «Діагностика рівня позитивного ментального здоров'я»* (за допомогою методики «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld and E.S. Becker) в адаптації Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко).

3. *Аналітичне завдання: «Змінити-уникнути-прийняти» (робота в міні-групах).* Інструкція: розділіться на групи, кожна з яких отримає картку з описом типової проблемної ситуації, що має місце в освітній діяльності в умовах війни. Вкажіть, яким чином можна її: змінити (як усунути джерело стресу); уникнути (як можна віддалитися від джерела стресу); прийняти (як можна жити з джерелом стресу). Після опису всіх варіантів, необхідно обрати кращий, на Вашу думку, варіант. Після представлення результатів обговоріть їх у групі.

4. *Вправа «Мої стресори та причини тривоги».* Інструкція. Складіть перелік ваших професійних стресорів в умовах війни. Напишіть окремо кожен позицію із цього переліку на відповідних стікерах. На червоних: що лякало? На зелених: що дратувало? На синіх: що викликало стрес? На жовтих: від чого сумували? Згрупуйте заповнені стікери на аркуші паперу відповідно за кольорами.

Використовуючи бланк «Коло контролю» (Covey, 1989), розмістіть кожен стікер у відповідному колі («Те, що я можу контролювати», «Те, на що я можу впливати», «Те, що я не можу контролювати»).

Представлення результатів в групі та рефлексія відбувається за таким переліком запитань: На що я витрачаю свій час? Чи продуктивно я використовую свої особисті ресурси? На чому я фокусую свою увагу? Як довго я перебуваю в негативі? Що я можу зробити для того, щоб підтримати себе та зменшити вплив стресорів?.

5. *Психологічний практикум «Діагностика рівня суб'єктивного благополуччя»* (за допомогою методики «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai and M. Kinderman) в адаптації Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер.

6. *Творчо-проективна вправа в міні групах «Від чого залежить моє благополуччя в умовах війни?».* Інструкція: учасники в міні-групах створюють творчі проекти власного благополуччя. Для цього можуть використовуватись будь-які матеріали (фарби, олівці, маркери), газети та журнали, предмети в кімнаті тощо.

Рефлексія виконання вправи в групі: ідеї, висновки, інсайти.

Заключна частина тренінгу

1. *Підведення підсумків. Загальна рефлексія роботи групи.* Інструкція: всі учасники, сидячи колом, послідовно, в довільній формі висловлюють свої враження від роботи в групі, наприклад: наскільки це було корисним та ефективним для них, які відчули зміни, що нового про себе вони дізнались, що їм сподобалось (не сподобалось), що слід ураховувати надалі тощо. Висновки формуються згідно такого плану: 1) «Наскільки тренінг задовольнив мої очікування?» 2) «Мій основний висновок...»; 3) «Я візьму з собою...»; 4) «Головним для мене було усвідомлення того, що...»; 5) «Які форми роботи були найбільш продуктивними?».

2. *Побажання учасників тренінгу:* «Я бажаю усім учасникам тренінгу в майбутньому...».

3. *Притча «Все в твоїх руках».* Інструкція: всі учасники сідають по колу, ведучий розповідає притчу.

Також для цього може бути використаний відео-ресурс (<https://www.youtube.com/watch?v=1R3ViWMEYvM>).

Притча

Історія виникла дуже давно в древньому місці, в якому жив великий мудрець. Слава про його мудрість поширилась далеко. Але був чоловік, який заздрив цій славі. І ось він вирішив вигадати таке запитання, щоб мудрець не зміг на нього відповісти. Він пішов на поляну, зловив метелика, посадив його між зімкненими долонями й подумав: «Спитаю я мудреця: скажи, який метелик у мене в руках – живий чи мертвий? Якщо він скаже – живий, я зімкну долоні, й метелик помре, а якщо він скаже – мертвий, я розкрию долоні й метелик полетить. Ось тоді всі зрозуміють, хто з нас розумніший». Так все й трапилося. Заздрісник зловив метелика, посадив його між долонями й пішов до мудреця. Він запитав: «Який метелик у мене в руках, о наймудріший, – живий чи мертвий?» І тоді мудрець відповів: «Все в твоїх руках...»

Групове обговорення та рефлексія. Основні тези для обговорення: «Людина – господар свого життя! Є речі, події, які відбуваються незалежно від волі і нашого впливу, але все ж таки більшою мірою від нас, наших думок, вчинків і дій залежить наше щастя, наша доля. Все в наших руках. З будь-якої стресової ситуації є вихід. Все, що з нами відбувається, – це той досвід, який робить нас мудрішими, сильнішими, розвиває нові риси і в результаті розвиває нашу особистість».

4. *«Відеопрезентація: так ми працювали разом».*

5. *Вправа «Мої емоції та побажання».* Інструкція: кожен учасник говорить одне слово, що виражає його емоції в цей момент, та одне слово, що висловлює побажання всім учасникам групи.

Висновки. З метою розвитку професійної самоефективності персоналу освітніх організацій в контексті забезпечення їхнього психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни розроблено зміст та структуру тренінгу, який розрахований на 20 годин та складається зі вступу, 4 тренінгових сесій («Що таке «професійна самоефективність» персоналу освітніх організацій?»; «Що впливає на рівень професійної самоефективності персоналу освітніх організацій?»; «Які джерела розвитку професійної самоефективності?»; «Як професійна самоефективність пов'язана з психологічним здоров'ям та благополуччям в умовах війни?») та заключної частини. Кожна тренінгова сесія включає різноманітні інтерактивні техніки (міні-лекції, мозкові штурми, робота в парах та міні-групах, творчі завдання, ігри, психологічні практикуми тощо), що допоможуть учасникам тренінгу, по-перше, оволодіти поняттям «професійна самоефективність» та проаналізувати її роль у забезпеченні психологічного здоров'я та благополуччя в умовах війни, по-друге, оволодіти методами діагностики рівня професійної самоефективності освітян-учасників тренінгу та чинників, що на нього впливають, по-третє, оволодіти навичками підвищення професійної самоефективності з метою забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя персоналу освітніх організацій.

Тренінг був апробований в різних форматах, показав свою ефективність та може бути рекомендований практичним психологам для роботи з персоналом освітніх організацій.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці тренінгів розвитку професійної самоефективності для персоналу організацій інших соціально-економічних сфер (державна служба, медицина, бізнес тощо).

Література

1. Вовк, О. М. (2010). Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці. *Вісник психології і соціальної педагогіки* : зб. наук. праць, 3. www.psyh.kiev.ua
2. Гура, Г.Н. (2023). Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. *Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму* (7 квіт. 2023 р., м. Харків, Україна). Харків. нац. ун-т внутр. справ, 63-69.
3. Кокун, О.М. (2022). Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. *Актуальні проблеми психології: Том. 5*, 22, 78-86.

4. Креденцер, О.В., & Абдуллаєва, І.Б. (2016). Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності. *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 44, 36–41.
5. Креденцер, О. (2016). Підприємницька самоефективність персоналу освітніх організацій як чинник розвитку їх підприємницької активності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1, 51–60.
6. Креденцер, О. (2019). *Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія*. Київ : Логос.
7. Креденцер, О. (2021). Емпіричне дослідження особливостей розвитку різних видів самоефективності персоналу освітніх організацій в умовах пандемії COVID-19. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(22), 89–101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10>
8. Титаренко, Т.М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації : монографія*. Кропивницький : Імекс-ЛТД.
9. Alon, R., Cinamon, R.G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169–189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
11. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129–1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
12. Berger, R., & Gelkopf, M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601–610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
13. Covey, S.R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
14. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42–51.
15. Klæijsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy, *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62:5, 769–782, DOI: 10.1080/00313831.2017.1306803
16. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
17. Nauta, M.M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381–394. DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
18. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22:4, 364–384, DOI: 10.1080/13678868.2019.1607675
19. Salimirad, F., & Srimathi, N.L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 14–21.
20. Schyns, B., von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219–241.
21. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress*, 4, 345–361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
22. Soltani, M.A., Karaminia, R., & Hashemian, S.A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion*, 3, 57. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>

References

1. Vovk, O. M. (2010). Samoefektyvnist: sutnist, struktura ta osoblyvosti rozvytku v studentskomu vitsi [Self-efficacy: essence, structure and features of development in students]. *Visnyk psykholohii i sotsialnoi pedagogiky : zb. nauk. prats*, 3. www.psyh.kiev.ua [In Ukrainian]
2. Gura, G. N. (2023). Vplyv osobystisnykh ochikuvan na adaptatsiyu pidpryyemtsiv ta kerivnykiv biznesu v umovakh viiny [The impact of personal expectations on adaptation of entrepreneurs and business managers in war conditions]. *Osobystist, suspilstvo, viina: tezy dopovidei uchasnykiv mizhnarodnogo psykholohichnogo forumu* (7 kvit. 2023 r., m. Kharkiv, Ukraina). Kharkiv National University of Internal Affairs. [In Ukrainian]
3. Kokun, O. M. (2022). Psykhodagnostychni pokaznyky rivnya psykhychnogo zdorovya doroslogo naselennya Ukrainy pislya pershykh misyatsiv viiny [Psychodiagnostic indicators of the Ukrainian adult population's mental health level after the first months of the war]. *Aktualni problemy psykholohii: Vol. 5*, 22, 78–86. [In Ukrainian]
4. Kredentser, O. V., & Abdullayeva, I. B. (2016). Trening «Rozvytok samoefektyvnosti pidpryyemtsiv sfery torgivli»: struktura, osoblyvosti provedennya ta otsinka efektyvnosti [Training "Development of entrepreneurs' self-efficacy in trade": structure, features and effectiveness]. *Aktualni problemy psykholohii: Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia. Sotsialna psykholohia*, 44, 36–41. [In Ukrainian]
5. Kredentser, O. (2016). Pidpryyemnytska samoefektyvnist personalu osvithnikh organizatsii yak chynnyk rozvytku yikh pidpryyemnytskoi aktyvnosti [Entrepreneurial self-efficacy of the personnel of educational organizations as a

- factor in the development of their entrepreneurial activity]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1, 51-60. [In Ukrainian]
6. Kredentser, O. (2019). *Psykhologia rozvytku pidpryyemnytskoi aktyvnosti personalu osvitykh organizatsii* [Psychology of development of entrepreneurial activity of the personnel of educational organizations]. Logos. [In Ukrainian]
7. Kredentser, O. (2021). Empirychne doslidzhennya osoblyvosti rozvytku riznykh vydiv samoeфекtyvnosti personalu osvitykh organizatsii v umovakh pandemii COVID-19 [Empirical study of the features of various types of self-efficacy of the personnel of educational organizations in the conditions of the COVID-19 pandemic]. *Organizatsiina psykhologia. Ekonomichna psykhologia*, 1(22), 89-101. <https://doi.org/10.31108/2.2021.1.22.10> [In Ukrainian]
8. Tytarenko, T. M. (2018). *Psykhologichne zdorovya osobystosti: zasoby samodopomogy v umovakh tryvaloi travmatyzatsii* [Psychological health of the individual: self-help in conditions of long-term traumatization]. Imeks-LTD. [In Ukrainian]
9. Alon, R., Cinamon, R. G., & Aram, D. (2023). Working adults' future occupational plans: the contribution of role characteristics, social support, and occupational self-efficacy. *International Journal Education Vocat Guidance*, 23, 169-189. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09496-x>
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York : Freeman.
11. Benight, C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: the role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 10, 1129-1148, <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>.
12. Berger, R., & Gelkopf, M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 5, 601-610, <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007>.
13. Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Free Press.
14. Gull, M. (2016). Self-efficacy and mental health among professional students: A correlational study. *International Journal of Modern Social Sciences* 5, 42-51.
15. Klæijsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behavior: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782, <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
16. Konermann, J. (2012). *Teachers' work engagement: A deeper understanding of the role of job and personal resources in relationship to work engagement, its antecedents, and its outcomes*. [PhD Thesis - Research UT, graduation UT, University of Twente]. University of Twente. <https://doi.org/10.3990/1.9789036533027>
17. Nauta, M. M. (2004). Self-Efficacy as a Mediator of the Relationships between Personality Factors and Career Interests. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 381-394. <https://doi.org/10.1177/1069072704266653>
18. Runhaar, P., Machiel, B., & Vermeulen, M. (2019). Exploring teachers' career self-management. Considering the roles of organizational career management, occupational self-efficacy, and learning goal orientation. *Human Resource Development International*, 22(4), 364-384, <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1607675>
19. Salimirad, F., & Srimathi, N. L. (2016). The Relationship between, Psychological Well-Being and Occupational Self-Efficacy among Teachers in the City of Mysore, India. *The International Journal of Indian Psychology*, 3, 14-21.
20. Schyns, B., von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
21. Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal Traumatic Stress*, 4, 345-361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
22. Soltani, M. A., Karaminia, R., & Hashemian, S. A. (2014). Prediction of war veteran's mental health based on spiritual well-being, social support and self-efficacy variables: The mediating role of life satisfaction. *Journal of education and health promotion*, 3(57). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134757>

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, докторка психологічних наук, професорка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

Kredentser, Oksana, Dr., Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostyuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 22 січня 2024 р.
Рецензовано 2 лютого 2024 р.
Прийнято 5 лютого 2024 р.