

СЕКЦІЯ 6 ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

ПСИХОЛОГІЧНІ РЕСУРСИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ: МЕНЕДЖЕРСЬКИЙ КОНТЕКСТ

PSYCHOLOGICAL RESOURCES OF STRESS RESILIENCE IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT: A MANAGERIAL CONTEXT

У статті досліджується проблема психологічних ресурсів стресостійкості педагогічних працівників як чинника професійної ефективності й об'єкта управлінських рішень у системі менеджменту персоналу закладу освіти. Поняття «стресостійкість» розглядається не лише в традиційному індивідуально-психологічному вимірі, а й у площині професійної та організаційної діяльності. Наголошено, що в сучасних умовах, зокрема в умовах війни, здатність педагогів зберігати емоційну рівновагу, підтримувати продуктивність і витримувати тривалі когнітивні й емоційні навантаження набуває ключового значення. Здійснено емпіричне дослідження рівня стресостійкості педагогічних працівників одного з ліцеїв, результати якого засвідчили переважання середнього рівня показника, що є типовим для представників професії з підвищеним емоційним та когнітивним навантаженням. Високий рівень стресостійкості продемонструвала частка респондентів, які характеризуються сформованими навичками саморегуляції, здатністю до емоційного контролю й ефективного функціонування в умовах зовнішніх викликів. Низький рівень зафіксовано в незначній групі педагогів, що вказує на підвищений ризик емоційного виснаження та потребу в управлінській підтримці. Запропоновано розглядати стресостійкість педагогів у трьох взаємопов'язаних вимірах: як індивідуальну (особистісні ресурси й внутрішня мотивація), професійну (навички саморегуляції, досвід педагогічної діяльності) та організаційну (корпоративна культура, підтримка керівництва). Рекомендовано розглядати стресостійкість педагогічних працівників як стратегічний ресурс організації та окремий об'єкт менеджменту персоналу. Обґрунтовано доцільність включення завдань розвитку й підтримки стресостійкості до системи управлінських рішень, спрямованих на забезпечення якості освітнього процесу та стабільності кадрового потенціалу. Управлінські рішення, спрямовані на підтримку стресостійкості та розвиток, здатні підвищити ефективність професійної діяльності, сприяти адаптивності колективу до зовнішніх викликів і забезпечити якість освітнього процесу навіть у кризових умовах.

Ключові слова: життєстійкість, управління стресостійкістю, професійний стрес,

педагогічні працівники, заклад освіти, управління персоналом.

The article examined the problem of psychological resources of teachers' stress resilience as a factor of professional effectiveness and as an object of managerial decisions within the personnel management system of an educational institution. The concept of "stress resilience" was considered not only in the traditional individual-psychological dimension but also in the professional and organizational contexts. It was emphasized that under modern conditions, particularly during wartime, the ability of teachers to maintain emotional balance, sustain productivity, and withstand prolonged cognitive and emotional pressure becomes crucial. The empirical part of the study was based on the assessment of the stress resilience level of teachers at one lyceum. The results showed the predominance of a medium level, which is typical for representatives of a profession characterized by high emotional and cognitive workload. A high level of stress resilience was observed among respondents with well-developed self-regulation skills, emotional control, and the ability to function effectively under external challenges. A low level was identified in a small group of teachers, indicating a heightened risk of emotional exhaustion and the need for managerial support. The study proposed to consider teachers' stress resilience in three interrelated dimensions: individual (personal resources and internal motivation), professional (self-regulation skills, teaching experience), and organizational (corporate culture and leadership support). Stress resilience is recommended to be treated as a strategic resource of the organization and a distinct object of personnel management. The expediency of integrating the development and support of stress resilience into managerial decisions aimed at ensuring the quality of the educational process and the stability of human resources is substantiated. Managerial measures focused on maintaining and strengthening stress resilience are shown to enhance professional performance, foster collective adaptability to external challenges, and ensure the continuity and quality of education even under crisis conditions.

Key words: resilience, stress management, occupational stress, teaching staff, educational institution, human resource management.

УДК 159.944.4:005.95/96:37.0
DOI <https://doi.org/10.32782/hbts.77.1.27>
Стаття поширюється на умовах
ліцензії CC BY 4.0

Гребеник Т.В.

к.пед.н., доцент
Відокремлений структурний підрозділ
«Класичний фаховий коледж Сумського
державного університету»
ORCID ID: 0000-0002-1780-4393

Федчун О.І.

здобувач вищої освіти
Сумський державний університет
ORCID ID: 0009-0006-5994-8367

Постановка проблеми. Сучасне освітнє середовище характеризується динамічними змінами, постійним реформуванням і високими соціальними очікуваннями. Педагогічні працівники стика-

ються з підвищеним професійним навантаженням, готовністю швидко адаптуватися до нових освітніх стандартів та необхідністю нескінченно навчатися для впровадження новітніх цифрових технологій

в освітній процес. І все це відбувається в умовах невизначеності й загроз воєнного стану. Такі фактори створюють значний ризик емоційного виснаження, тому здатність педагога зберігати психологічну рівновагу слід розглядати не лише як важливу особистісну рису, а і як складову системи менеджменту персоналу освітнього закладу.

Аналіз публікацій. Дослідження проблематики стресостійкості охоплювало різноманітні аспекти. Учені вивчали її як особистісний адаптаційний потенціал в умовах змін (Н. Слободняк [1]); як феномен особистості (І. Дорош [2], О. Кравцова [3], М. Шпак [4]); як толерантність до стресу (В. Крайнюк [5]); як чинник збереження здоров'я (Ж. Дьоміна, О. Омельчук [6]). Крім того, розглядалися суміжні явища, як-от резилієнс або життєстійкість (В. Чернобровкін, В. Панок [7], Л. Смольська [8]) та «імунітет» до стресогенних ситуацій (Н. Оніщенко, В. Старик, О. Тімченко, Є. Христенко [9]). Попри значну увагу до психологічної категорії «стресостійкість індивідуума», недостатньо досліджено питання професійної стресостійкості як окремого об'єкта цілеспрямованого управлінського впливу керівників організацій. Мета дослідження полягає у виявленні, аналізі та теоретичному обґрунтуванні психологічних ресурсів стресостійкості педагогічних працівників у контексті їхнього використання в системі управлінських рішень персоналу.

Мета дослідження – виявити, проаналізувати та теоретично обґрунтувати психологічні ресурси стресостійкості педагогічних працівників як об'єкт цілеспрямованих управлінських рішень у системі менеджменту персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У педагогічній діяльності стресостійкість розглядається як одна з ключових професійних компетентностей, адже дає можливість працівникові конструктивно долати складні ситуації, зберігати працездатність і забезпечувати високу якість освітнього процесу.

На думку Н. В. Слободняк, «стресостійкість як психологічний ресурс є сильною стороною особистості, яка підвищує соціальну адаптивність і психологічну стійкість до стресів», а основним позитивним проявом стресостійкості як розвинутого психологічного ресурсу індивідуума є «уміння особистості успішно протистояти стресам» [1, с. 94].

Ж. Г. Дьоміна, О. В. Омельчук вважають, що «стресостійкість є процесом і результатом успішної адаптації до важких або складних життєвих обставин, особливо через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість і адаптацію до зовнішніх і внутрішніх вимог» [6, с. 75].

О. І. Михайлова, аналізуючи категорію «стресостійкість», визначає її як «структурно-функціональну, динамічну, інтегративну властивість особистості та результат транзактного процесу зіткнення індивіда зі стресогенним фактором, що включає когнітивну репрезентацію, об'єктивну характеристику ситуації та вимоги до особистості» [10, с. 6].

М. М. Шпак підкреслює, що «стресостійкість є інтегральною властивістю особистості, яка охоплює комплекс когнітивних, емоційних, адаптивних та особистісних властивостей, що забезпечують здатність людини протистояти стресу, чинити опір негативному впливу стресових факторів з метою збереження психічного здоров'я» [4, с. 202].

Близький до вектора нашого дослідження є ресурсний підхід М. І. Дорош до концепції стресу в системі управління організацією. Зокрема, під ресурсами особистості науковець розуміє «знання, вміння, навички, емоційний та соціальний інтелект, які в сукупності формують її стресостійкість, звичку вибирати ті чи інші копінг-стратегії для подолання стресових ситуацій» [2, с. 149].

З погляду менеджменту освітнього закладу в умовах воєнного стану, як ми вважаємо, доречно розглядати як ресурс не робочу силу загалом, а її окремі риси та навички, оскільки саме вони впливають на ефективність: визначають спроможність персоналу ефективно реагувати на кризові ситуації, швидко адаптуватися до змін, забезпечувати безперервність освітнього процесу та підтримувати психологічну стійкість колективу. У воєнних умовах особливого значення набувають такі якості, як гнучкість мислення, креативність, вміння працювати в умовах невизначеності, навички кризового менеджменту й емоційного самоконтролю. Розглядаючи людський ресурс крізь призму цих характеристик, керівництво закладу освіти може більш цілеспрямовано розподіляти завдання, формувати команди та підвищувати загальну стійкість організації.

Отже, під стресостійкістю в межах нашого дослідження ми розуміємо комплексну психофізіологічну здатність педагогічного працівника зберігати та відновлювати внутрішній гомеостаз, підтримувати оптимальний рівень когнітивної та поведінкової продуктивності, а також забезпечувати ефективність стратегічного та тактичного прийняття рішень у контексті ситуацій підвищеного психоемоційного навантаження, високої невизначеності та динамічних зовнішніх викликів. Стресостійкість проявляється через адаптивну регуляцію емоційного стану, когнітивної гнучкості, здатності до саморефлексії та мобілізації ресурсів психічного та фізичного рівня для підтримання стабільності поведінкових реакцій у складних, непередбачуваних чи кризових умовах.

Якщо розглядати стресостійкість як явище або процес, яким можливо цілеспрямовано управляти в інтересах організації (закладу освіти), то її доцільно трактувати як стратегічний ресурс, що визначає результативність професійної діяльності педагогів та опосередковано впливає на якість освітнього процесу.

Нами було проведено триетапне дослідження оцінки рівня стресостійкості за участю 30 педагогічних працівників (з них 7 чоловіків та 23 жінки) Підліпеського ліцею Конотопської міської ради (Сумська область). Навчальний заклад розташо-

ваний у прикордонному регіоні, який зазнає регулярних повітряних атак, перебуває під загрозою інфраструктурних руйнувань, обмеження доступу до ресурсів та комунікацій, стикається з високим рівнем психоемоційного навантаження серед персоналу та студентів унаслідок невизначеності та постійних кризових умов, а також зазнає значних змін у складі учнів через внутрішню та зовнішню міграцію. Проте ліцей продовжує освітню діяльність з високими показниками адаптивності до несприятливих умов агресивного середовища, у чому є заслуга педагогічного колективу. Вважаємо, що цей досвід має наукову цінність для менеджменту персоналу загалом.

Для досягнення мети дослідження було вибрано три психодіагностичні методики, які широко використовуються у вивченні стресостійкості й адаптовані до українського контексту. Опитування проводилося в паперовому або електронному форматі. Дотримано принципи наукової етики: анонімність, конфіденційність, добровільна згода на участь. Усі вибрані методики є стандартизованими, мають відомі психометричні характеристики (надійність, валідність, репрезентативність) та широко використовуються в дослідженнях професійного стресу – в освітній сфері.

1. *Тест самооцінки стресостійкості* (С. Коухен, Г. Вілліамсон; адапт. Ю. В. Щербатих). Визначає суб'єктивне сприйняття рівня стресу за останній місяць. Дає змогу оцінити загальний психологічний стан, що прямо впливає на професійну ефективність педагогів. Методика є надійним інструментом скринінгу й часто використовується в освітній психології (таблиця 1).

Більшість педагогічних працівників (83,3%) не відчувають критично високого рівня стресу, попри воєнний стан, що свідчить про загалом сприятливий емоційний стан у колективі. Група з 5 осіб (16,7%) із високим рівнем стресу потребує додаткової уваги, профілактики емоційного вигорання або індивідуальної підтримки. Чоловіки-педагоги частіше демонструють високий стрес, імовірно,

через специфіку ролей і менші можливості емоційного «розвантаження», тоді як жінки демонструють нижчий рівень стресу, можливо, завдяки ширшим соціальним контактам і кращим навичкам емоційної регуляції. Результати можуть бути використані для розробки тренінгів зі стресостійкості, груп підтримки та заходів психологічної гігієни.

2. *Шкала життєстійкості М. Кобаса* (взято оригінальну методiku без жодного залучення російських адаптацій). Як стверджує В. А. Чернобровкіна, життєздатність (резилієнс) – це «здатність організму, особи чи соціальної групи зберігати рівновагу, певну стабільність у складній ситуації, ефективно розв'язувати не тільки завдання з адаптації до умов, що змінюються, а й завдання з розвитку. У психологічному сенсі резилієнс полягає також у здатності людини протистояти дії стресорів без потрапляння у стани, пов'язані із психічними розладами» [7, с. 16].

Ця методика оцінки вимірює три компоненти стресостійкості: контроль, включеність і прийняття виклику. Hardiness трактується як когнітивно-мотиваційна установка, що визначає, наскільки активно людина залучається в подолання труднощів. Такий підхід дає змогу глибше проаналізувати особистісну структуру стресостійкості (таблиця 2).

Отже, середній рівень життєстійкості продемонстрували 53,3% респондентів, високий – 30%, а низький – 16,7%. Особи з високою життєстійкістю швидко адаптуються до змін і зберігають емоційну рівновагу, тоді як група з низькою життєстійкістю потребує підтримки в розвитку навичок саморегуляції.

3. *Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона*. Методика орієнтована на вимірювання психологічної резилієнтності, тобто здатності людини ефективно протистояти, адаптуватися й відновлюватися після стресових, травматичних чи кризових ситуацій. Тест дає змогу поділити респондентів на три групи за ступенем стресостійкості (низький, середній, високий), що є зручним для порівняльного аналізу. Високий рівень стресостійкості

Таблиця 1

Рівень стресу педагогічних працівників Підліпенського ліцею Конотопської міської ради за тестом самооцінки рівня стресу за методикою С. Коухена й Г. Вілліамсона (адаптація Ю. В. Щербатих)

Рівень стресу	Чоловіки, осіб	Жінки, осіб	Усього, осіб
Високий	2 (28,6%)	3 (13,0%)	5 (16,7%)
Середній	3 (42,8%)	9 (39,1%)	12 (40,0%)
Низький	2 (28,6%)	11 (47,9%)	13 (43,3%)

Таблиця 2

Рівень життєстійкості педагогічних працівників Підліпенського ліцею Конотопської міської ради за шкалою життєстійкості М. Кобаса

Рівень життєстійкості	Чоловіки, осіб	Жінки, осіб	Усього, осіб
Високий	2 (28,6 %)	7 (30,4 %)	9 (30,0 %)
Середній	4 (57,1 %)	12 (52,2 %)	16 (53,3 %)
Низький	1 (14,3 %)	4 (17,4 %)	5 (16,7 %)

вказує на здатність зберігати ефективність у стресових умовах, середній – на помірну адаптацію, а низький – на уразливість до стресу (таблиця 3).

Середній рівень стресостійкості виявлено у 56,6 % респондентів, що відповідає типовим показникам для педагогічної професії та свідчить про наявність базових механізмів адаптації, проте потребує подальшого розвитку психологічних ресурсів для запобігання хронічному стресу та професійному вигоранню. Високий рівень стресостійкості зафіксовано у 26,7% учасників, які зберігають емоційну рівновагу, приймають зважені рішення й ефективно функціонують в умовах стресових ситуацій, що свідчить про сформовані навички саморегуляції та стрес-менеджменту. Низький рівень спостерігається у 16,7% респондентів, що вказує на вразливість до емоційного навантаження та потребу в цілеспрямованій психологічній підтримці, зокрема тренінгах стрес-менеджменту та супервізії.

Низькі кореляції свідчать про відносну автономність трьох досліджуваних характеристик. Тобто життестійкість, стрес і стресостійкість у педагогів не завжди взаємопов'язані лінійно, вони можуть залежати від зовнішніх чинників (організаційного середовища, підтримки колег, адміністративної політики, особистого досвіду). Слабкий позитивний зв'язок стресу та стресостійкості може відображати феномен «загартування стресом», коли часті виклики формують певну психологічну витривалість. Відсутність кореляції життестійкості з іншими змінними може означати, що життестійкість у педагогів формується на більш глибинному рівні (цінності, життєва філософія), а не безпосередньо в щоденних стресових ситуаціях.

Стресостійкість педагогічних працівників слід розглядати як багатовимірний феномен, що формується завдяки взаємодії особистісних, професійних та організаційних чинників (або рівнів стресостійкості) і проявляється через конкретні мотиваційні, емоційні та когнітивні ресурси (рисунк 1).

З позицій менеджменту персоналу керівник закладу освіти має орієнтуватися на організацій-

ний вимір стресостійкості й усвідомлювати, яким чином управлінські інструменти сприяють відновленню та зміцненню «психологічного імунітету» педагогічних працівників до стресових впливів:

Колективна ідентичність – це процес соціальної ідентифікації індивіда з групою, у межах якого працівники ототожнюють себе не лише з колективом конкретного навчального закладу, а й із професійною спільнотою педагогів загалом, поділяючи її цінності та норми. Усвідомлення належності до професії з високою суспільною місією зміцнює впевненість у власних силах і водночас формує відчуття єдності – «ми», що може стати на захист в ситуації професійного стресу.

Усвідомлення єдності цілей – це спільне розуміння та прийняття стратегічних і поточних завдань колективу, що забезпечує консолідацію зусиль і підвищує рівень організаційної ефективності. Чітке розуміння, заради чого працює вся команда, дає змогу педагогу бачити сенс власних зусиль та інтегрувати їх у спільний результат. Це зменшує ризик емоційного вигорання, оскільки працівник відчуває значущість своєї ролі. Єдність цілей допомагає перетворювати стрес на мобілізуючий фактор, а не на руйнівний.

Чітка організація праці та зрозумілі правила – це структурованість трудового процесу, регламентованість ролей і функцій, а також прозорість норм взаємодії. Наявність прозорих і доволі сталих норм знижує рівень невизначеності, яка є одним із головних джерел стресу. Педагог, який розуміє свої завдання, права й обов'язки, відчуває більший контроль над ситуацією, що формує впевненість і зменшує емоційну напругу.

Позитивний емоційний клімат у колективі – це атмосфера доброзичливості, довіри, взаємної підтримки та оптимізму в колективі. У сприятливій атмосфері люди відчують себе в безпеці, не бояться помилитися чи запитати поради. Це зменшує напругу, допомагає швидше відновлювати сили й робить стресові ситуації менш руйнівними.

Відкрита комунікація – це чесний і прозорий обмін думками, можливість висловлювати свої

Таблиця 3

Рівень стресостійкості педагогічних працівників Підліпенського ліцею Конотопської міської ради за методикою Коннора – Девідсона

Рівень стресостійкості	Чоловіки, осіб	Жінки, осіб	Всього, осіб
Високий	2 (28,6 %)	6 (26,1%)	8 (26,7%)
Середній	4 (57,1%)	13 (56,5%)	17 (56,7%)
Низький	1 (14,3%)	4 (17,4%)	5 (16,7%)

Таблиця 4

Кореляційна матриця для всіх респондентів Підліпенського ліцею Конотопської міської ради

Методика	Стрес	Життестійкість	Стресостійкість
Стрес (С. Коухен, Г. Вілліамсон)	1,000	0,046	0,302
Життестійкість (М. Кобас)	0,046	1,000	-0,034
Стресостійкість (Коннора – Девідсона)	0,302	-0,034	1,000

Мотиваційні ресурси

Емоційні ресурси

Когнітивні ресурси

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ РІВЕНЬ

- Внутрішня мотивація
- Орієнтація на розвиток
- Постановка особистих професійних цілей
- Відчуття автономії та контролю над власною діяльністю

- Контроль емоцій
- Здатність до саморегуляції
- Емоційний інтелект
- Оптимістичне мислення

- Гнучкість мислення
- Здатність приймати рішення в умовах стресу
- Прогностичні здібності
- Креативність у вирішенні завдань

ПРОФЕСІЙНИЙ РІВЕНЬ

- Орієнтація на досягнення результату
- Ініціативність та інноваційність у професійній діяльності
- Професійний розвиток та самовдосконалення
- Відповідальність і професійний авторитет

- Емпатія у взаємодії з учнями та колегами
- Толерантність до критики та невдач
- Підтримка доброзичливих міжособистісних стосунків як командного гравця в колективі

- Аналітичне мислення
- Раціональність у виборі оптимальних рішень у складних ситуаціях
- Уміння стратегічно планувати
- Спроможність критично оцінювати інформацію

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ РІВЕНЬ

- Колективна ідентичність
- Усвідомлення єдності цілей
- Чітка організація праці та зрозумілі правила

- Позитивний емоційний клімат у колективі
- Відкрита комунікація
- Корпоративна культура взаємоповаги

- Колективне вирішення проблем
- Загальне ментальне моделювання
- Системна орієнтація на розвиток у мінливих умовах

Рис. 1. Ресурси профілактики і подолання професійного стресу педагогічних працівників

Джерело: побудовано авторами на основі [1, 2, 6].

переживання, чути зворотний зв'язок без страху осуду. Знижує рівень невизначеності та недовіри, запобігає накопиченню образ і непорозумінь. Коли проблему можна проговорити, вона не перетворюється на джерело тривоги чи конфлікту.

Корпоративна культура взаємоповаги – це система норм і традицій, де кожен працівник сприймається як цінність, а взаємини будуються на повазі й етичності. Якщо людина почувається визнаною, захищеною і потрібною, то в неї фор-

мується відчуття психологічної безпеки, зменшується ризик емоційного вигорання та підвищується готовність спокійно долати труднощі.

Колективне вирішення проблем – це метод, коли замість того, щоб залишатися наодинці з труднощами, людина виносить їх у групу (колеги, команду, професійну спільноту) і спільно шукає варіанти рішення, а також внутрішня згода на розподіл відповідальності за наслідки. Це працює через нормалізацію переживань («я не один

стикаюсь із цим і не сам це долаю»), що позбавляє відчуття ізольованості. Стрес зменшується вже від самого факту поділу проблеми з іншими. Також такий підхід активує колективний інтелект: різні люди бачать ситуацію по-іншому й підказують нестандартні рішення, що знімає відчуття безпорадності, підвищує впевненість у власних діях (бо рішення підтримала група) і формує почуття єдності та психологічної безпеки. А зонування й ранжування відповідальності за результати, зі свого боку, зменшує тиск на окрему людину. Цей прийом у психології часто пов'язують із методами групового проблемного вирішення, кооперативного навчання та peer support (взаємопідтримки).

Загальне ментальне моделювання – це спільне уявлення команди про те, як функціонує організація, які її цілі, ризики та стратегії. Це своєрідна «карта світу», якою користується колектив. Цей ресурс усуває хаос і непорозуміння («ми однаково розуміємо ситуацію»), полегшує координацію дій, зменшуючи стрес від неузгодженості, дає відчуття прогнозованості й безпеки, оскільки всі діють за єдиною логікою, підсилює впевненість у майбутньому.

Висновки. Узагальнюючи результати трьох етапів дослідження, можна констатувати таке:

Українські педагоги демонструють достатню стійкість до стресових факторів, що проявляється у здатності ефективно виконувати професійні обов'язки та продовжувати самовдосконалюватися навіть в умовах воєнного стану.

Високий рівень стресостійкості переважно спостерігається в педагогів із значним професійним досвідом і розвиненими навичками психологічної саморегуляції, тоді як низький рівень характерний для осіб із підвищеним емоційним навантаженням або недостатньою психологічною підготовкою.

Професійна зрілість і досвід педагогічної діяльності є ключовими чинниками формування стресостійкості. Крім того, результати вказують на тенденцію до вищого рівня стресостійкості в жінок порівняно із чоловіками.

Стресостійкість педагогічного персоналу є значущим ресурсом для підтримки ефективності освітнього процесу та здорового психологічного клімату в колективі, що має бути об'єктом управлінських рішень.

Керівникам закладів освіти недостатньо лише оцінювати рівень стресу співробітників; потрібно впроваджувати цілеспрямовані заходи, спрямовані на підвищення стресостійкості, включно з тренінгами зі стрес-менеджменту, розвиток емоційної саморегуляції, та сформувати дієву (не формальну) систему психологічної підтримки.

Перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення сучасних управлінських методів і прийомів, які сприяють запобіганню професійному вигоранню та підвищують адаптивність педагогічних колективів до зовнішніх викликів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Слободяник Н.В. Стресостійкість як психологічний ресурс особистості в ситуації змін. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*, 2024, Т. 35 (74), № 4. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/4_2024/4_2024.pdf.
2. Дорош І.М. Ресурси особистості як чинник стресостійкості державних службовців. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2020. № 2 (8). С. 144–152. <https://doi.org/10.23939/semi2020.02.144>.
3. Кравцова О.К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен: основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Вип. 7. С. 98–117. DOI: [https://doi.org/10.32405/2522-9931-7\(36\)-98-117](https://doi.org/10.32405/2522-9931-7(36)-98-117).
4. Шпак М.М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. *Габітус*. 2022. Вип. 39. С. 199–203. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.39.36>.
5. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
6. Дьоміна Ж.Г., Омельчук О.В. Феномен стресостійкості як провідного чинника збереження здоров'я учнівської молоді. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт) : зб. наукових праць / За ред. О.В. Тимошенка*. Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2023. Вип. 12 (172). С. 73–77. [https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2023.12\(172\).13](https://doi.org/10.31392/UDU-nc.series15.2023.12(172).13).
7. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах : навч. метод. посіб. / Вид. 2-ге, доп., виправ. / заг. ред.: Чернобровкін В.М., Панок В.Г. Київ : Унів. Вид-во ПУЛЬСАРИ, 2021. 282 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726482/1/посібник%20для%20вчителів_2021.pdf.
8. Смольська Л.М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 4. С. 113–117. DOI: <https://doi.org/10.32782/psyvisnyk/2021.4.22>.
9. Особливості професійної деформації у працівників аварійнорятувальних підрозділів МНС України : монографія. / Н.В. Оніщенко, В.А. Старик, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко. Харків: НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с. URL: <http://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4138/1/Особливости%20проф%20деформации.pdf>.
10. Стрес. Формування стресостійкості особистості: корекційно-розвиткова програма / уклад. О.І. Михайлова. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2022. 55 с. URL: http://lib.ndu.edu.ua/dspace/bitstream/123456789/2778/1/макет_Стрес%20%281%29.pdf.

Стаття надійшла у редакцію: 07.09.2025

Стаття прийнята: 16.09.2025

Опубліковано: 17.11.2025