



Наукові перспективи
Видавнича група

ISSN 2786-5274 (Print)
DOI:10.52058/2786-5274-2025-8(48)

*Ми йдемо за Того, чому
немає чини в усьому світі –
за Батьківщиною.*
О. Довженко



Наукові інновації та передові технології

СЕРІЯ "УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ"

СЕРІЯ "ПРАВО"

СЕРІЯ "ЕКОНОМІКА"

СЕРІЯ "ПСИХОЛОГІЯ"

СЕРІЯ "ПЕДАГОГІКА"



№ 8(48) 2025

Всеукраїнська Асамблея докторів наук із державного управління

у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

«Наукові інновації та передові технології»

*(Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право»,
Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»)*

Випуск № 8(48) 2025

Київ – 2025



- Перепелиця С.І.** 1132
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КРИМІНАЛІСТИЧНОГО ВИЗНАЧЕННЯ КОЛАБОРАЦІЙНИХ ЗЛОЧИНІВ
- Полотнянко О.І.** 1145
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОТИДІЇ ІНФОРМАЦІЙНИМ ЗАГРОЗАМ ВИБОРЧОМУ ПРОЦЕСУ: ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ І ФРАНЦІЇ
- Поляков О.В.** 1156
ВЧИНЕННЯ ВИКОНАВЧИХ НАПИСІВ НОТАРІУСА: КОНСТИТУЦІЙНІ ТА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ
- Пчеліна О.В., Пчелін В.Б.** 1166
ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ОКРЕМОЇ КРИМІНАЛІСТИЧНОЇ МЕТОДИКИ
- Ріяко Є.О.** 1175
НАЦІОНАЛЬНА КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ЮРИСДИКЦІЯ ТА ЇЇ МЕЖІ (ДЕЯКІ ПИТАННЯ ТЕОРІЇ Й ГЕНЕЗИСУ НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ)
- Сергієнко Н.А., Старченко А.А.** 1186
СУДОВІ ВИТРАТИ В РАКУРСІ ГАРАНТІЙ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ: ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА В ЦИВІЛЬНОМУ ТА АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВАХ
- Стратій О.В., Меленко О.В.** 1198
ВАЖЛИВІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРИНЦИПУ ПРАВА НА СВОБОДУ ТА ОСОБИСТУ НЕДОТОРКАННІСТЬ, ВІДПОВІДНО ДО СТ. 29 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ
- Терещенко В.В.** 1207
ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ
- Тимків І.В.** 1220
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРАВОВИХ НОРМ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ АРХІТЕКТУРНО-БУДІВЕЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ ТА НАГЛЯД В УКРАЇНІ



УДК 159.944.4:005.963:371.21

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-8\(48\)-1316-1325](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-8(48)-1316-1325)

Вавринів Олена Степанівна кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри загальної та соціальної психології, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0002-5166-6887>

Яремко Роман Ярославович кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології та педагогіки, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0002-2781-7788>

РЕЗИЛІЄНТНІСТЬ УПРАВЛІНЦІВ ПОЗАШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ: ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК ПІДТРИМКА РЕСУРСУ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

Анотація. У статті розглядається проблема професійного стресу серед управлінців закладів позашкільної освіти в умовах соціальної нестабільності, воєнного стану, освітніх реформ і зростання управлінського навантаження. Наголошується, що управлінці стикаються з надмірною багатозадачністю, кадровими та комунікаційними викликами, дефіцитом ресурсів, інформаційною турбулентністю та високою відповідальністю за освітній процес і безпеку вихованців. Це створює передумови для розвитку хронічного стресу, емоційного вигорання, втрати мотивації та зниження ефективності управлінської діяльності. У цьому контексті резилієнтність розглядається як критично важлива інтегративна якість керівника, що поєднує емоційну саморегуляцію, гнучкість мислення, наявність смислових орієнтирів, здатність до саморефлексії та відновлення. Стаття акцентує увагу на важливості розвитку професійної й особистісної резилієнтності через системну психологічну підтримку. Психологічне консультування визначається як дієвий механізм зміцнення внутрішніх ресурсів управлінця, зменшення впливу деструктивних чинників і формування адаптивних стратегій подолання стресу. Розкрито принципи, етапи та методи консультування керівників (когнітивно-поведінковий підхід, позитивна психотерапія, коучинг, арт-техніки). Окреслено напрями психоконсультативної роботи: розвиток емоційної компетентності, подолання негативних переконань, відновлення мотиваційно-смислової сфери, активізація індивідуальних ресурсів. Обґрунтовано доцільність створення у закладах позашкільної освіти сталої системи психологічної підтримки керівного складу, що охоплює індивідуальні консультації, групові формати, супервізії, тренінги резилієнтності та психоедукаційні заходи. Такий підхід сприяє не лише збереженню психічного здоров'я управлінців, але й зміцненню освітнього



середовища, підвищенню якості управлінських рішень і формуванню психологічно безпечного клімату в педагогічному колективі.

Ключові слова: резилієнтність, професійний стрес, управлінці позашкільної освіти, емоційне вигорання, психологічне консультування, саморегуляція.

Vavryniv Olena Stepanivna Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of General and Social Psychology, Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, <https://orcid.org/0000-0002-5166-6887>

Yaremko Roman Yaroslavovych Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Department of Practical Psychology and Pedagogy, Lviv State University of Life Safety, Lviv, <https://orcid.org/0000-0002-2781-7788>

RESILIENCE OF EXTRA-CURRICULAR EDUCATION MANAGERS: PSYCHOLOGICAL COUNSELLING AS A RESOURCE FOR OVERCOMING PROFESSIONAL STRESS

Abstract. The article examines the problem of professional stress among managers of extracurricular education institutions in conditions of social instability, martial law, educational reforms and increasing administrative burdens. It is emphasised that managers face excessive multitasking, staffing and communication challenges, resource shortages, information turbulence and high responsibility for the educational process and the safety of pupils. This creates the conditions for the development of chronic stress, emotional burnout, loss of motivation, and reduced management effectiveness. In this context, resilience is seen as a critically important integrative quality of a leader, combining emotional self-regulation, flexibility of thinking, the presence of meaningful guidelines, the ability to self-reflect and recover. The article emphasises the importance of developing professional and personal resilience through systematic psychological support. Psychological counselling is defined as an effective mechanism for strengthening the internal resources of managers, reducing the impact of destructive factors, and forming adaptive strategies for overcoming stress. The principles, stages, and methods of counselling managers (cognitive-behavioural approach, positive psychotherapy, coaching, art techniques) are revealed.

The areas of psychological counselling work are outlined: developing emotional competence, overcoming negative beliefs, restoring motivation and meaning, and activating individual resources. The feasibility of creating a stable system of psychological support for management staff in extracurricular educational institutions is justified, covering individual consultations, group formats, supervision, resilience training, and psychoeducational activities. This approach contributes not only to the



preservation of the mental health of managers, but also to the strengthening of the educational environment, improving the quality of management decisions and the formation of a psychologically safe climate in the teaching staff.

Keywords: resilience, professional stress, extracurricular education managers, emotional burnout, psychological counselling, self-regulation.

Постановка проблеми. У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, воєнного стану та трансформаційних процесів у системі освіти України особливої актуальності набуває проблема професійної стійкості управлінців. Позашкільна освіта, як одна з важливих ланок формування всебічно розвиненої особистості, потребує ефективного управління, здатного адаптуватися до нових викликів, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільність функціонування закладів навіть в умовах кризи.

Керівники закладів позашкільної освіти сьогодні стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, пов'язаним із потребою оперативно реагувати на зовнішні зміни, приймати відповідальні управлінські рішення, вирішувати кадрові, організаційні, методичні та комунікаційні завдання. Вони діють у ситуаціях обмежених ресурсів, соціального тиску, нестабільності нормативної бази. Постійна багатозадачність, відповідальність за педагогічний колектив і вихованців, вимоги до забезпечення якості освітніх послуг — усе це підвищує рівень професійного стресу.

У тривалому часовому вимірі ці чинники сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання, зниженню професійної мотивації та загрозі дезадаптації. У зв'язку з цим зростає значущість резилієнтності як здатності до збереження психологічної рівноваги, швидкого відновлення, гнучкого реагування на труднощі. А психологічне консультування виступає дієвим інструментом підтримки цієї здатності, сприяючи зміцненню ресурсів управлінця, профілактиці вигорання та збереженню ефективного функціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У дослідженні резилієнтності як психологічного ресурсу управлінця доцільно опиратися на сучасні праці, які комплексно висвітлюють концепт, механізми його розвитку, а також специфіку його вияву в умовах професійної та організаційної діяльності.

Так, Г. Лазос робить акцент на динамічному характері резилієнтності, підкреслюючи, що вона формується під впливом досвіду подолання труднощів, що є особливо актуальним для управлінців, які діють у кризових освітніх контекстах. Це дозволяє інтерпретувати резилієнтність як здатність до гнучкого відновлення професійної ефективності в умовах багатфакторного стресу [1].

Е. Грішин акцентує увагу на психодіагностиці резилієнтності та її цілеспрямованому розвитку.

Автор пропонує низку психокорекційних інструментів, які можуть бути інтегровані в систему психологічного консультування управлінців позашкільної освіти, зокрема у форматі тренінгів або індивідуальної підтримки. Значущими є



наведені методики оцінювання рівня резилієнтності, що можуть використовуватися для діагностики запиту клієнта у консультативному процесі [2].

У працях О. Соловей-Лагоди систематизовано моделі резилієнтності, включаючи як західні, так і українські підходи, а також запропоновано техніки її плекання.

Особливо цінним є фокус на розвитку вторинних здібностей — таких як терпіння, надія, відповідальність, — які згідно з моделлю позитивної психотерапії, виступають основою адаптивної поведінки лідера в умовах невизначеності. Цей підхід безпосередньо корелює з практиками психологічного консультування [3].

О. Чиханцова розглядає резильєнтність у контексті ситуацій невизначеності, що відображає сучасні виклики в діяльності освітніх управлінців.

Авторка підкреслює важливість формування когнітивної гнучкості, емоційної регуляції та смислової стабільності — тих самих компонентів, які мають розвиватися в консультативній роботі з керівниками позашкільних закладів [4].

В. А. Баранова у двох своїх глибоко аналізує психологічні та організаційні чинники розвитку закладів позашкілля. Вона звертає увагу на специфіку організаційної культури, яка впливає на емоційний клімат у колективі та безпосередньо пов'язана з рівнем стресу керівника.

В її підході також окреслено умови, за яких керівник може виступати носієм стійкості для колективу — через власну резилієнтність, стиль лідерства, здатність до конструктивної взаємодії [5].

Таким чином, аналіз наукових джерел дозволяє стверджувати, що розвиток резилієнтності управлінців позашкільної освіти має опиратися на комплексну підтримку — поєднання індивідуального консультування, тренінгової роботи, психоедукації та організаційного підходу. Психологічне консультування у цьому контексті постає як ефективний інструмент розвитку внутрішнього ресурсу керівника у відповідь на професійні виклики.

Виклад основного матеріалу. Поняття резилієнтності (від англ. *resilience* — стійкість, здатність до відновлення) активно вивчається у сучасній психології в контексті адаптації особистості до складних життєвих обставин, подолання стресів і травматичних подій. У загальному розумінні резилієнтність — це здатність людини зберігати психічне здоров'я, функціональність і мотивацію в умовах тиску, а також здатність до швидкого відновлення після деструктивних впливів.

У психологічній науці виокремлюють кілька аспектів резилієнтності:

Особистісна резилієнтність — внутрішній ресурс людини, що включає емоційну саморегуляцію, стійкість до фрустрацій, здатність зберігати цілісність "Я", відновлювати смислову рівновагу та мотивацію.



Професійна резилієнтність — здатність фахівця зберігати ефективність діяльності, витримувати високі навантаження, адаптуватися до змін і продовжувати розвиток у своїй професійній сфері.

Організаційна резилієнтність — характеристика системи управління, яка дозволяє колективу або установі ефективно функціонувати в умовах кризи, підтримуючи ресурси персоналу та гнучкість процесів.

До структурних компонентів резилієнтності дослідники зазвичай відносять:

- емоційну стабільність — здатність зберігати контроль над емоціями у стресових ситуаціях;

- гнучкість мислення — здатність бачити альтернативи, адаптувати стратегії дій;

- сміслові орієнтації — наявність внутрішніх цінностей, життєвих цілей, які підтримують у кризах;

- мотивацію до зростання — прагнення до самореалізації, здатність бачити труднощі як виклик, а не загрозу.

Дослідження показують, що резилієнтність тісно пов'язана з профілактикою професійного вигорання, особливо серед управлінців, які щоденно стикаються з високим рівнем відповідальності та емоційного напруження. Особи з високим рівнем резилієнтності краще справляються з хронічним стресом, рідше демонструють ознаки деперсоналізації, емоційного виснаження, зберігають інтерес до професійної діяльності та мають вищий рівень задоволеності працею.

У зв'язку з цим розвиток резилієнтності слід розглядати як ключовий напрямок підтримки психічного здоров'я управлінців у сфері освіти, зокрема в системі психологічного консультування.

У професійному контексті важливе значення має також організаційна модель резилієнтності, яка пояснює здатність лідера не лише зберігати власну рівновагу, а й створювати середовище, що підтримує гнучкість, відповідальність, відкритість до інновацій серед працівників.

Таким чином, у контексті професійної діяльності управлінця, зокрема в системі позашкілля, резилієнтність постає як комплексна інтегративна характеристика, що охоплює особистісні, мотиваційні, когнітивні, соціальні та духовні компоненти й безпосередньо впливає на профілактику професійного вигорання та підвищення адаптивності до викликів сучасної управлінської практики.

Професійна діяльність керівників закладів позашкільної освіти супроводжується численними викликами, які сприяють формуванню хронічного стресового навантаження.

На відміну від ситуативного стресу, що є короткочасною реакцією на конкретну проблему, хронічний стрес має кумулятивний характер і поступово виснажує ресурси особистості.



Джерела професійного стресу в управлінській діяльності позашкільля:

- Брак ресурсів (кадрових, фінансових, інформаційних) для реалізації завдань закладу;
- Постійні організаційні та нормативні зміни у сфері освіти, що вимагають адаптації та швидкого прийняття рішень;
- Конфлікти у команді, з батьками вихованців, у міжвідомчій взаємодії;
- Високий рівень соціальної відповідальності за безпеку, виховання та розвиток дітей;
- Перевантаження комунікацією та необхідність приймати рішення в умовах невизначеності.

Ознаки хронічного стресу у керівників:

- Емоційна втома, виснаження, втрата інтересу до діяльності;
- Зниження концентрації уваги, погіршення пам'яті, прийняття нерациональних рішень;
- Посилення тривожності, дратівливості, відчуття безпорадності;
- Соматичні прояви — головний біль, порушення сну, підвищений тиск, серцеві симптоми;
- Формування синдрому емоційного вигорання — стану, коли керівник втрачає енергію, сенс та мотивацію до своєї професійної ролі.

Стратегії саморегуляції, які використовують управлінці, можна умовно поділити на:

- Адаптивні (успішні):
- Пошук соціальної підтримки (спілкування з колегами, супервізія);
- Раціоналізація, когнітивна переоцінка ситуації;
- Формування особистих кордонів та навичок асертивності;
- Регулярний відпочинок, фізична активність, техніки релаксації;
- Саморефлексія і звернення до психологічної допомоги.

Деадаптивні (деструктивні):

- Ізоляція, уникнення професійних проблем;
- Агресивність, пасивно-агресивна поведінка у взаємодії;
- Надмірна самокритика або перекладання відповідальності на інших;
- Зловживання їжею, алкоголем, медикаментами;
- Занурення в рутину без усвідомленої рефлексії або змін.

Як показують дослідження, відсутність навичок конструктивного реагування на стрес не лише погіршує самопочуття управлінця, а й негативно позначається на атмосфері в колективі, якості управлінських рішень та результативності закладу загалом. У цьому контексті особливу роль відіграє психологічна підтримка, спрямована на розвиток саморегуляції, підвищення особистісної гнучкості та резиліентності керівника.

В умовах високого професійного навантаження керівникам позашкільної освіти необхідна не лише організаційна, а й системна психологічна підтримка, яка сприяє розвитку резиліентності та підвищенню якості їх управлінської



діяльності. Одним із найефективніших інструментів такої підтримки є психологічне консультування, яке дозволяє працювати не лише з наслідками стресу, а й з його глибинними причинами та внутрішніми реакціями управлінця.

Принципи та етапи психологічного консультування управлінців, зокрема у позашкільній освіті:

Запит – усвідомлення керівником потреби у підтримці; формулювання проблемної ситуації або труднощів, які він хоче вирішити.

–Діагностика – психолог оцінює емоційний стан, рівень стресу, ресурси та бар'єри клієнта, використовуючи інтерв'ю, опитувальники, проєктивні методики.

–Підтримка – створення безпечного простору для емоційного вираження, прийняття, зняття напруги та нормалізації стану.

–Розвиток – активне формування навичок саморегуляції, рефлексії, зміна когнітивних установок, посилення адаптивних моделей поведінки.

Ключові напрями роботи у консультуванні керівників позашкільної освіти:

–Формування усвідомлення внутрішніх ресурсів: допомога у виявленні сильних сторін, досвіду подолання труднощів, джерел внутрішньої сили (особисті цінності, соціальні зв'язки, життєвий досвід).

–Розвиток емоційної компетентності: навчання розпізнаванню та вираженню власних емоцій, зниження емоційної імпульсивності, розвиток емпатії та стійкості до емоційного тиску.

–Опрацювання негативних переконань та стресових реакцій: робота з деструктивними установками («я не справляюся», «усе залежить лише від мене»), зменшення катастрофізації, розвиток гнучкості мислення.

–Відновлення смислів і мотивації до професійної діяльності: пошук відповідей на запитання «Для чого я працюю?», «Що мене надихає?», виведення фокусу із зовнішнього тиску на внутрішні цілі й цінності.

Методи, ефективні у роботі з управлінцями:

–Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ): дозволяє змінювати неадаптивні переконання, управляти тривогою, моделювати нові патерни реагування.

–Позитивна психотерапія: зосереджується на ресурсах, балансовій моделі життя, розвитку вторинних здібностей (терпіння, любов, надія, відповідальність).

–Коучинговий підхід: стимулює розвиток професійної усвідомленості, стратегічного мислення, постановку цілей та особистісний ріст.

–Арт-техніки: допомагають обійти раціональний супротив, виявити глибинні переживання, активізувати креативні та емоційні ресурси.

Усе це дозволяє зробити психологічне консультування не лише кризовим втручанням, а й тривалою підтримкою адаптаційного потенціалу, що має вирішальне значення в управлінській діяльності в умовах змін, нестабільності й підвищеного соціального навантаження.



Для збереження професійного здоров'я управлінців та попередження хронічного стресу необхідно створити систему психологічної підтримки у закладах позашкільної освіти, яка не буде обмежена одноразовими заходами, а функціонуватиме на постійній основі як частина управлінської культури.

Організувати ефективну систему психологічної підтримки для управлінців у закладах позашкільної освіти можна дотримуючись певних кроків, зокрема:

Ініціація програми на рівні закладу – впровадження політики турботи про психоемоційне благополуччя керівного складу та персоналу.

Співпраця з психологами, розширення психологічного сектору на базі закладів позашкільної освіти або залучення зовнішніх консультантів – залучення фахівців, які мають досвід роботи з керівниками освітніх установ.

Регулярна оцінка психоемоційного стану – анонімні скринінгові опитування, опрацювання запитів через індивідуальні бесіди.

Організувати систему психологічної підтримки в закладах позашкільної освіти можна у таких форматах, як індивідуальні консультації, групова робота, супервізія, тренінги резилієнтності. Індивідуальні консультації – простір для безпечного вираження емоцій, опрацювання труднощів, підвищення самоусвідомлення.

Особливо ефективні у випадках гострого стресу, перевантаження, конфліктних ситуацій.

Групова робота (міні-групи для керівників) – обмін досвідом, нормалізація емоцій, розвиток довіри та згуртованості.

Супервізія – професійне обговорення складних ситуацій із зовнішнім фахівцем, рефлексія стилів управління, підтримка ефективної комунікації в колективі.

Тренінги резилієнтності – практичні заходи, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, адаптивного мислення, відновлення енергії.

А також вживати профілактичних заходів у вигляді психоедукації, підвищення компетентності в саморегуляції тощо.

Психоедукація – регулярне інформування про природу стресу, механізми вигорання, методи самопомогі. Може реалізовуватись у формі семінарів, буклетів, інформаційних стендів.

Підвищення психологічної компетентності керівників – включення тем резилієнтності, емоційного інтелекту, конфліктології в програми підвищення кваліфікації.

Культура саморегуляції – заохочення використання щоденних практик зниження напруги (дихальні вправи, короткі перерви, рефлексивне письмо, «тихі кімнати» тощо).

Запровадження таких підходів дозволить не лише зменшити емоційне навантаження на керівника, а й створити у закладі атмосферу психологічної безпеки та довіри. Це в перспективі вплине на якість управління, ефективність освітнього процесу й добробут педагогічного колективу.



Висновки. У сучасних умовах соціальної нестабільності, освітніх трансформацій та посилення управлінського навантаження, проблема підтримки психічного здоров'я та професійної ефективності керівників позашкільної освіти набуває особливої актуальності.

Резилієнтність у цьому контексті виступає не лише як особистісна якість, а як критичний ресурс, що забезпечує здатність керівника витримувати стрес, зберігати мотивацію та приймати конструктивні рішення у складних ситуаціях.

Професійний стрес, що виникає внаслідок браку ресурсів, частих змін, конфліктів і високого рівня відповідальності, є фактором ризику емоційного вигорання управлінців.

Водночас наявність розвиненої резилієнтності дозволяє зменшити вплив негативних чинників, сприяє емоційній стабільності, гнучкості мислення та збереженню професійної ідентичності.

Психологічне консультування виявляється ефективним інструментом підтримки та розвитку резилієнтності управлінця.

Його застосування передбачає не лише реагування на запит у кризових ситуаціях, а й профілактичну роботу — через формування навичок само-рефлексії, опрацювання негативних переконань, розвиток емоційної компетентності та актуалізацію внутрішніх ресурсів.

Важливим кроком є впровадження на рівні освітніх закладів структурованої моделі психологічного супроводу управлінців, що може включати індивідуальні консультації, групові зустрічі, супервізію, тренінги та психоедукаційні заходи.

Такий підхід сприяє не лише підвищенню стресостійкості керівників, а й зміцненню організаційної культури та загального психоемоційного клімату в закладах позашкільної освіти.

Отже, розвиток резилієнтності керівників через психологічне консультування є необхідною умовою збереження ефективності управління, стійкості освітнього середовища та забезпечення якості позашкільної освіти в умовах викликів сьогодення.

Література:

- 1.Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Вінниця, ФОП Рогальська І. О., 2018. Вип. 14. С. 26 – 64.
- 2.Едуард О. Грішин. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди*. Вип.64. 2021. С.62-81. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>
- 3.Соловей-Лагода О.А. Резилієнтність особистості: поняття, моделі та техніки плекання. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2024. С.32-44. [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2\(3\)](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2(3)).
- 4.Чиханцова О.А. Розвиток резильєнтності особистості в ситуаціях невизначеності. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Том 34 (73) № 1 2023. С. 35- 40.
- 5.Баранова В. А. Організаційно-психологічні особливості позашкільних навчальних закладів як освітніх організацій. *Актуальні проблеми психології*. Вип.55. 2020. С.3-9.



References:

1. Lazos H. P. (2018). Rezilientnist: kontseptualizatsiia poniat, ohliad suchasnykh doslidzhen [Resilience: conceptualisation of concepts, review of current research]. Aktualni problemy psykholohii. Vinnytsia, FOP Rohalska I. O. Vyp. 14. S. 26 – 64. [in Ukrainian].
2. Eduard O. Hrishyn. (2021). Rezyliientnist osobystosti: sutnist fenomenu, psykhotodiahnostyka ta zasoby rozvytku [Personal resilience: the essence of the phenomenon, psychodiagnostics and means of development.]. Visnyk KhNPU imeni H.S. Skovorody. Vyp.64. S. 62-81 DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04.S.62-81> [in Ukrainian].
3. Solovei-Lahoda , O.A. (2024). Rezyliientnist osobystosti: poniattia, modeli ta tekhniky plekannia [Personal resilience: concepts, models and techniques for cultivation]. Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu imeni Vasylia Stusa. S.32-44. [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2\(3\)](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.2(3)). [in Ukrainian].
4. Chykhandtsova O.A. (2023). Rozvytok rezyliientnosti osobystosti v sytuatsiiakh nevyznachenosti [Developing personal resilience in situations of uncertainty]. Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho. Tom 34 (73) № 1 S. 35- 40. [in Ukrainian].
5. Baranova V. A. (2020). Orhanizatsiino-psykholohichni osoblyvosti pozashkilnykh navchalnykh zakladiv yak osvitynikh orhanizatsii [Organisational and psychological characteristics of extracurricular educational institutions as educational organisations]. Aktualni problemy psykholohii. Vyp.55. S.3-9. [in Ukrainian].