

Отримано: 13 грудня 2023 р.

Прорецензовано: 18 грудня 2023 р.

Прийнято до друку: 22 грудня 2023 р.

e-mail: ruslana.kalamazh@oa.edu.ua

yelyzaveta.tymoshchuk@oa.edu.ua

DOI: 10.25264/2415-7384-2024-17-98-105

Каламаж Р. В., Тимошук Є. А. Теоретико-методологічні аспекти дослідження резилієнсу освітніх організацій. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»* : науковий журнал. Острого : Вид-во НаУОА, 2024. № 17. С. 98–105.

УДК: 159.9:316.6.

Каламаж Руслана Володимирівна,
докторка психологічних наук, професорка,
Національний університет «Острозька академія»
ORCID: 0000-0002-2051-0732

Тимошук Єлизавета Анатоліївна,
викладачка,
Національний університет «Острозька академія»
ORCID: 0000-0002-0619-6724

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛІЄНСУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ

У статті розглянуто поняття резилієнсу у контексті змістової трансформації від особистісної риси до динамічного процесу, захисні фактори резилієнсу, а також його співвідношення з іншими семантично схожими поняттями, зокрема життєстійкості та стресостійкості. Автори акцентують увагу на залежності резилієнсу від культурного контексту, соціуму, сім'ї, досвіду та навчання. Особливу увагу приділено аналізу поняття «резилієнс організації», зокрема розкриттю відповідної моделі німецької дослідниці Стефані Дучек, що включає етапи антиципації, подолання та позитивної адаптації. Обґрунтовано потребу використання резилієнс-підходу в управлінні освітніми закладами в умовах невизначеності та кризи.

Представлено результати емпіричного дослідження ресурсів резилієнсу студентів ЗВО на основі тесту за моделлю «BASIC Ph». Емпіричну базу дослідження становила вибірка зі 100 респондентів віком від 17 до 20 років, які є студентами Національного університету «Острозька академія» спеціальностей 013 Початкова освіта, 035 Філологія: 035.041 Германські мови та література, 035 Філологія: 035.01 Українська мова та література, 032 Історія та археологія. Опитування тривало впродовж квітня–червня 2023 року за допомогою програмного забезпечення для опитувань Google Форма.

У результаті емпіричного дослідження встановлено, що студенти у стресових ситуаціях найчастіше схильні використовувати такі стратегії: С – когніція, когнітивні стратегії (Cognition), показник 20,79, В – віра, цінності (Belief & values), показник 18,84, І – уява, творчість (Imagination), показник 18,54, Ph – фізичні та тілесні ресурси (Physical), показник 16,55, А – емоції, почуття (Affect), показник 16,36, S – соціальні зв'язки, спілкування (Socialization), показник 16,08.

Ключові слова: резилієнс, резилієнс організацій, модель резилієнсу організації Стефані Дучек, модель «BASIC Ph».

Ruslana Kalamazh,
Doctor of Psychological Sciences, Professor,
The National University of Ostroh Academy
ORCID: 0000-0002-2051-0732

Elizaveta Tymoshchuk,
Teacher,
The National University of Ostroh Academy
ORCID: 0000-0002-0619-6724

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE RESEARCH OF RESILIENCE OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

The article deals with the concept of resilience in the context of meaningful transformation from a personal trait to a dynamic process, protective factors of resilience, as well as its complexity with other semantically similar concepts, in particular resilience and stress resistance. The authors emphasize the independence of resilience from the cultural context, society, family, experience and learning. Particular attention is paid to the analysis of the concept of organizational resilience, in particular to the disclosure of the corresponding model of the German researcher Stephanie Ducheck, which includes the stages of anticipation, overcoming and positive adaptation. The need to use the resilience approach in managing educational institutions in conditions of uncertainty and crisis is substantiated.

The results of an empirical study of resilience resources of higher education students based on the "BASIC Ph" model test are presented. The history of the empirical base of the research was a sample of 100 respondents aged 17 to 20 who are students of the National University "Ostroh Academy" majors 013 Primary education, 035 Philology: 035.041 Germanic languages and literature, 035 Philology: 035.01 Ukrainian language and literature, 032 and archaeology. Survey during

April – June 2023 using Google Form survey software. According to the results of the empirical research, students in stressful situations use the following strategies critically: C – cognition, cognitive strategies (Cognition) indicator 20.79, B – faith, values (Belief & values) indicator 18.84, I – imagination, creativity (Imagination) indicator 18.54, Ph – physical and bodily resources (Physical) indicator 16.55, A – emotions, feelings (Affect) indicator 16.36, S – social connections, communication (Socialization) indicator 16.08.

Keywords: resilience, organizational resilience, organizational resilience model Stephanie Duchek, BASIC model Ph.

Постановка проблеми. Війна, яку розв'язала росія проти України, є надзвичайною (кризовою) ситуацією, що призвела до значних стресів, психологічних травм та потрясінь. Як окремі індивіди, так і організації, по-різному переживають ці потрясіння і мають різні ресурси й можливості для того, щоб впоратися з ними. У такому контексті впливу несприятливих стресових умов на здатність до нормального (здорового) функціонування людини, спільноти, організації зростає інтерес до поняття “резилієнс”. Також є прагнення запроваджувати резилієнс-підхід до управління закладами освіти, до надання соціальної допомоги тощо. У часи невизначеності та нестабільності освітнім організаціям необхідно розвивати потенціал резилієнсу, який дозволить їм ефективно долати несподівані труднощі, відновлюватися після криз і навіть сприяти майбутньому успіху (“вікно можливостей”). Це узгоджується з дискусією про природу світів VUCA/BANI, коли організаціям доводиться мати справу зі значними збоями та кризами.

Огляди сучасної літератури щодо дослідження резилієнсу висвітлюють як концептуальні, так і методологічні проблеми, які є важливими для ефективного впровадження резилієнс-підходу до організації освітнього середовища в закладах вищої освіти (Д. О. Асонов, О. О. Хаустова, Н. Гусак, В. Чернобровкіна, Г. Гандзілевська) [3; 5].

Метою цієї статті є здійснити теоретико-методологічний аналіз поняття резилієнсу у контексті особистості та організації, а також проаналізувати окремі моделі резилієнсу, висвітлити результати емпіричного дослідження ресурсів резилієнсу студентів за моделлю “BASIC Ph”.

Виклад основного матеріалу. В науці немає однастайності щодо розуміння поняття резилієнсу. До того ж, за даними дослідників Д. Асонова, О. Хаустової [1], наукових праць щодо резилієнсу організації набагато менше, а українськомовних – ще менше (у пошуковикі “Гугл сколар” – лише 186 позицій українською, тоді як близько 2780000 – англійською). Автори з'ясували, що в українськомовній літературі термін “resilience” перекладають також як “стресостійкість”, “життестійкість”, “життездатність”, “стійкість до травми”, “психологічна пружність”, “психологічна стійкість”, що призводить до певної термінологічної плутанини. Ми погоджуємося зі згаданими українськими дослідниками, які рекомендують чітко розмежовувати резилієнс зі стресостійкістю, життестійкістю, копінгом та посттравматичним зростанням і не вживати їх як синоніми резилієнсу для точної операціоналізації та уникнення термінологічної плутанини. До прикладу, поняття “резилієнс” та “життестійкість” є змістовно досить близькими, але не ідентичними. Останнім часом їх розмежовують у ракурсі того, що життестійкість стали розглядати як захисний фактор резилієнсу. Стосовно понять “стресостійкість” (stress-resistance) та “резилієнс” (resilience), то їх теж варто розділяти, розуміючи, що стресостійкість – це механізми, які попереджають перехід від адаптивних реакцій на стрес до неадаптивних, у той час як резилієнс – це механізми та процеси, що прискорюють повернення до початкового стану вже після певного періоду дезадаптивного реагування [1].

В англійській літературі існує також розбіжність між термінами “resilience” (“резилієнс”) та “resiliency” (“резилієнтність”), коли перший стосується процесу, а другий – властивості (або здатності) особистості. Загалом протягом останніх 40 років концепт резилієнсу трансформувалася від тлумачення як особистісної риси до тлумачення як динамічного процесу. У першопочатковому розумінні резилієнс – риса особистості, що захищає від руйнівного впливу негараздів життя і виявляється через такі якості, як гнучкість (“flexibility”), спритність (“agility”), винахідливість та міцність характеру (“robustness”), а також здатність адаптуватися до функціонування в різних зовнішніх умовах [5].

У Кембриджському словнику резилієнс означає “здатність знову бути щасливим, успішним тощо після того, як трапилося щось важке або погане”. Оксфордський словник розглядає резилієнс як “здатність швидко відновлюватися після чогось неприємного, такого як шок, травма тощо”. Іншими словами, це здатність долати значні труднощі й продовжувати працювати, спілкуватися, залишатися зацікавленим, відпочивати тощо.

Залежно від фокусу та предмета дослідження, резилієнс можна розглядати і як певну характеристику особистості, групи, організації, і як динамічний процес. Зараз відбувається поступовий перехід від більш ранньої концепції резилієнсу як особистісної риси до концепції резилієнсу як динамічного процесу. За визначенням Американської психологічної асоціації (American Psychological Association, 2023), резилієнс є процесом і результатом успішної адаптації людини до важких або складних життєвих обставин, насамперед через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість, а також через пристосування до зовнішніх і внутрішніх вимог. Процес починається з травматичної події та, за визначеннями різних дослідників,

спрямований на подолання проблеми, повернення до попереднього рівня функціонування або ж посттравматичного зростання [13].

Динамічна концепція резилієнсу передбачає взаємодію між собою захисних факторів (внутрішніх та зовнішніх ресурсів: психологічних, соціальних, нейробіологічних, генетичних тощо) для подолання негативних наслідків травми та факторів ризику, які забирають нашу енергію і сприяють виснаженню.

Захисні фактори на рівні особистості, сімейного та соціального оточення надають нам ресурсу, енергії; вони притаманні кожній людині, але різною мірою:

- *особистісні якості та характеристики* (упевненість в собі, самостійність, ефективний копінг, інтелект та креативність, оптимізм та віра в майбутнє, цінності, інтереси та хобі, життєстійкість тощо);
- *якості сімейного оточення* (позитивні взаємини батьків і дітей, щасливий шлюб, спільні цінності, допомога іншим тощо);

- *якості соціального оточення* (суспільна підтримка, волонтерство, релігія, культура, стан охорони здоров'я, матеріальні умови, професійне середовище, баланс між роботою та особистим життям, відсутність корупції, можливість приймати життєво важливі рішення, ступінь загальної свободи пересування тощо).

Тому резилієнс дуже залежний від культурного контексту, соціуму, сім'ї, досвіду і навчання.

Не існує однаковості й щодо того, що означає резилієнс для організації, а також як організації можуть досягти більшої стійкості перед лицем зростаючих загроз.

Перейдемо до аналізу поняття “резилієнс організації” та розгляду однієї з найсучасніших його моделей, запропонованої німецькою дослідницею Стефані Дучек [9].

У проаналізованій зарубіжній літературі резилієнс організації розуміють як “здатність організації підтримувати або швидко відновлювати стабільний стан, що дозволяє їй продовжувати діяльність під час кризової події або за наявності постійного тиску”, “розвиток нових можливостей для вирішення неочікуваних викликів і змін” [11]; “здатність організації передбачати можливі ризики, успішно справлятися з несподіваними подіями, а також навчатися та адаптуватися до мінливих умов, що спрямовано на сприяння організаційній трансформації” [9].

У той час, як більшість практиків сприймають резилієнс просто як здатність відновлюватися після труднощів, Стефані Дучек розкладає резилієнс організації як процес, який має три взаємопов'язані й взаємодіючі стадії: *антиципації, подолання (копінгу) та позитивної адаптації* (Рис. 1).

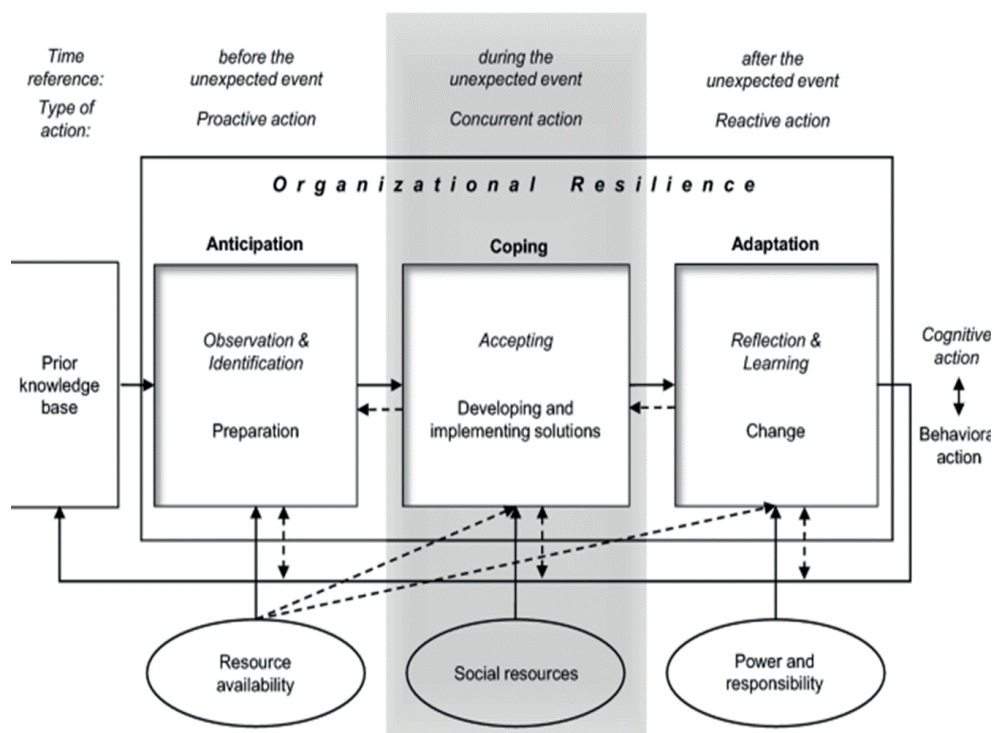


Рис 1. Модель резилієнсу організації С. Дучек [9]

Авторка описує резилієнс організації як набір етапів, кожен із яких містить виклики та перешкоди, і що розуміння кожного може допомогти організації стати набагато краще підготованою до неочікуваних подій. Перший етап моделі організаційного резилієнсу – це **антиципація** (передкризова стадія), яка стосується здатності виявляти критичні події всередині організації або в її оточенні та завчасно

підготуватися до потенційної майбутньої кризи. Основними діями на цій стадії повинні бути *спостереження за внутрішніми та зовнішніми подіями та ідентифікація критичних подій та потенційних загроз*. Члени організації повинні подумати про сканування свого середовища на наявність ознак потенційних проблем і, коли ознаки помічені, ідентифікувати їх як такі. Завданням лідера організації на стадії антиципації є зосередитися на взаємодії з внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами, а саме:

- 1) розвиток оптимальної культури для внутрішніх стейкхолдерів щодо внутрішніх спостережень;
- 2) встановлення відносин із зовнішніми стейкхолдерами для зовнішніх спостережень (наприклад, опитування абітурієнтів, роботодавців, експертів з ОП тощо).

Наприклад, у Національному університеті “Острозька академія” відбувається опитування студентів в електронній системі щодо їх зворотного зв’язку стосовно якості викладання, здійснюється широкий моніторинг освітнього середовища, проводиться аналіз корупційних ризиків, опитування щодо розуміння дискримінації та інші. Завданням адміністрації спочатку було навчити учасників освітнього процесу культурі участі в цих спостереженнях, пояснити важливість такої участі. Учасників освітнього процесу навчають про види загроз, які вони можуть побачити, і про те, як вони повинні повідомляти про них (це відбувається у формі, наприклад, семінарів про академічну доброчесність, протидію дискримінації, булінгу, корупції в освітньому середовищі тощо). Основними моніторинговими запитаннями для лідера організації на цьому етапі є такі:

1. Як у вашій організації здійснюється моніторинг навколишнього середовища, щоб виявити попереджувальні ознаки несприятливих подій чи кризи?

2. Що можна зробити, аби ефективніше залучити зовнішніх стейкхолдерів, щоб дізнатися якомога більше про можливості покращення освітньої організації та про способи ефективнішого виявлення потенційних проблем, які можуть перерости в повномасштабну кризу?

Якщо на першому етапі резилієнс означає антиципацію та підготовку до критичних подій, то на другому етапі резилієнс – це **здатність упоратися з непередбаченими небезпеками (копінг)** після того, як вони стали явними. Під час копінгу відбувається або, принаймні, має відбуватися фактичне лідерство в кризі. Загальна здатність впоратися з несподіваними небезпеками тісно пов’язана з управлінням кризою і може бути розділена на дві категорії:

- 1) здатність визнати проблему;
- 2) здатність розробляти та впроваджувати рішення.

Здатність визнати проблему є надзвичайно важливою. Пригадаймо, скільки часу знадобилося відповідним організаціям і урядам країн, щоб визнати, що COVID-19 насправді є світовою чи національною кризою. Очевидно, що вчасне визнання такої ситуації призвело б до більш ефективного реагування і, напевно, зменшило б кількість смертельних випадків унаслідок пандемії.

Здатність розробляти рішення означає як генерацію ідей, так і формальні й неформальні механізми реалізації рішень. Щоб забезпечити реальні зміни, розроблені рішення мають бути широко визнані та прийняті; отже, потрібна підтримка всієї організації. У плані організаційної культури лідеру потрібно допомогти організації прийняти ідею, що кризи більше не є питанням “якщо?”, а “коли?”, і прийняття змін та інновацій – це питання виживання і процвітання організацій у VUCA/BANI-світі.

Основними моніторинговими питаннями для лідера організації на етапі копінгу є такі:

1. Які фактори, практики, ресурси та стратегії були використані для пом’якшення наслідків кризи (наприклад, COVID-19, повномасштабної війни)?

2. Наскільки успішно освітня організація реагувала на цю кризу та впоралася з нею?

Третій етап резилієнсу організації відповідно до моделі С. Дучек – **адаптація** (післякризове відновлення). Резилієнс також включає здатність адаптуватися до критичних ситуацій і використовувати зміни у власних цілях. Ця здатність стосується коригування після криз і спрямована на організаційний прогрес. Автор припускає, що після кризи – як тільки основний збій буде вирішено до керованого рівня – організації повинні бути когнітивно зосереджені на *рефлексії та навчанні*. Різні практики рефлексії можуть полегшити навчання на основі досвіду (наприклад, формальні презентації звітів і заходів зі зниження ризику, зустрічі для розв’язання проблем, семінари з обміну досвідом, неформальні обговорення з друзями / колегами тощо).

Етап адаптації – це час для лідерів упроваджувати ініціативи щодо змін. Вони мають бути розроблені не лише для запобігання подібним майбутнім кризам, але й для застосування уроків, отриманих із усього процесу управління кризою, для подальшого розвитку здатності організації до стійкості. Основними моніторинговими запитаннями для лідера організації на етапі копінгу є такі:

1. Які засвоєні уроки?
2. Як вони сприяють загальній місії організації?
3. Які приховані вигоди отримує освітня організація від кризи?

Наприклад, важливим аспектом є поява онлайн-платформ і дистанційного навчання, які стають невід’ємною частиною освітнього процесу. Онлайн-платформи та дистанційне навчання дають змогу

доступу до освітніх ресурсів із будь-якого місця та в будь-який час. Це розширює можливості здобуття освіти для різних груп населення. Укладення знань та взаємодія з викладачами тепер можливі в онлайн-форматі, що сприяє гнучкості освітнього процесу. Зміни в форматі навчання можуть викликати стрес та адаптаційні труднощі. Зокрема, студенти та викладачі можуть відчувати відсутність особистого контакту, що може впливати на їхній психічний стан. Однак за допомогою ефективних методів психологічної підтримки можна забезпечити позитивне сприйняття дистанційного навчання.

Національний університет “Острозька академія” активно реагує на зміни в освітньому процесі у контексті проходження суспільних криз та надає психологічну підтримку учасникам освітнього процесу. Вони включають в себе проведення відповідних семінарів, тренінгів для викладачів та студентів, функціонування психологічної служби, впровадження онлайн-консультування, психологічних вебінарів із вивчення методів самопідтримки та стресового менеджменту, функціонування інституту тьюторства тощо.

Отож, резилієнс організації підкреслює адаптаційні процеси, що характеризуються взаємодією попереднього досвіду та появою нових знань. Наприклад, процеси адаптації під час пандемії повинні були подолати багато організаційних проблем в освіті: слабкість онлайн-освітньої інфраструктури, обмежений доступ викладачів до онлайн-викладання, інформаційні прогалини, несприятливе середовище для навчання вдома тощо. Однак у результаті адаптивного пристосування з'явилися нові знання, як на рівні індивідів, так і на рівні закладу освіти щодо організації дистанційного навчання. Але якщо нові досягнення викладацької практики не обговорити на інституційному рівні, то значна частина досвіду може бути втраченою для еволюції академічної підготовки в нових умовах [7]. Тому резилієнс освітньої організації характеризується також співіснуванням неформальної мережі взаємодій із формальними процесами управління, а також взаємодією з більш широкими соціальними системами. Це означає, що резилієнс організації неможливо розглядати без урахування взаємодії між студентами, викладачами, адміністрацією, іншим персоналом та без уваги до потоку інформації та поведінки, які виходять за межі формальних структур.

Продовжуючи дослідження резилієнсу організації у контексті запропонованого С. Дучек підходу, дослідники Shaya N., Abukhait R., Madani R. та інші співавтори зазначають, що лише поєднання можливостей усіх трьох етапів може призвести до резилієнтних організацій. Організації повинні володіти проактивними можливостями (потенціал резилієнсу) і реактивними можливостями (реалізація резилієнсу). Крім того, вони повинні володіти когнітивними, а також поведінковими можливостями резилієнсу. Автори також виділяють попередню базу знань організації як головну передумову, доступність ресурсів, соціальні ресурси, а також лідерство та відповідальність як основні рушії / джерела резилієнсу організації.

Відомою та широко застосовуваною в умовах сьогодення є модель “BASIC Ph”, розроблена ізраїльським психотерапевтом Мулі Лаадом (Mooli Lahad) у 90-і роки XX ст. після проведеного емпіричного дослідження, вибірку якого становили особи, які перебували в ситуаціях постійної загрози. Дослідник вияв, що 20% суб'єктів дослідження мали симптоми посттравматичного стресового розладу (ПТСР), тоді як інші 80% подолали травму, зберігаючи своє ментальне здоров'я. Багатофакторна модель, розроблена Мулі Лаадом, допомагає людині вийти з кризової ситуації за допомогою 6 каналів подолання стресу, до яких науковець зараховує: В – віра, переконання, цінності (Belief & values); А – емоції, почуття (Affect); S – соціальні зв'язки, спілкування (Socialization); І – уява, творчість (Imagination); С – когніція, когнітивні стратегії (Cognition); Ph – фізичні та тілесні ресурси (Physical).

В – віра, цінності (Belief & values): цей метод подолання кризи базується на філософії життя, моральних цінностях, вірі у різноманітні аспекти, такі як Бог, люди, чудеса або власні можливості та місія. Віра у сенс життя та систему цінностей є джерелом сил у складних ситуаціях.

А – емоції, почуття (Affect): має основу в розумінні та висловленні власних почуттів через плач, сміх або обговорення своїх переживань з іншими. Ідентифікація згідно з цією стратегією може відбуватися словесно, письмово або через інші творчі форми.

S – соціальні зв'язки, спілкування (Socialization): базується на соціальній взаємодії, підтримці соціальних зв'язків та спілкуванні, фактично пошуку “соціальних об'ємів” через комунікацію з родиною, друзями, фахівцями.

I – уява, творчість (Imagination): цей метод ґрунтується на творчих здібностях людини. Він включає уяву, мрії, інтуїцію та розвиток креативності. Уява може допомагати відволіктися від реальності та знаходити творчі розв'язання для актуальних проблем.

C – когніція, когнітивні стратегії (Cognition): передбачає активізацію ментальних здібностей, таких як логічне та критичне мислення, оцінка ситуації, пізнання та раціональне розв'язання проблем. Когнітивний підхід включає аналіз, створення списків та планування.

Ph – фізичні та тілесні ресурси (Physical): передбачає звернення до фізичної активності, здатність відчувати себе завдяки органам чуття та передбачає фізичну активність, таку як спорт, фізична праця, медитація чи прогулянки. Також важливо відзначати задоволення через їжу [2].

Ідея моделі полягає в тому, що кожна людина має свій унікальний набір ресурсів подолання, і важливо розуміти та розвивати їх для оптимального управління стресом. Немає “правильного” або “неправильного” підходу, і важливо використовувати наявні ресурси ефективно в ситуаціях кризи. Існують три методи взаємодії з “BASIC Ph” моделлю. Найперше – це клінічний психолінгвістичний аналіз розповідей клієнта. Другий метод полягає у створенні історії з шести частин [10]. Третій підхід включає метричну оцінку BASIC Ph за допомогою Q-сортування висловлювань за 6-бальною шкалою [2].

Тест “BASIC Ph” містить 6 шкал (кожна шкала відповідає стратегії стресоподолання) та 36 тверджень. Варіанти відповідей варіюються від 0 до 6 балів, де 0 – ніколи не використовую цей спосіб, 6 – завжди користуюся цим методом.

Емпіричну базу нашого дослідження становила вибірка зі 100 респондентів віком від 17 до 20 років, які є студентами Національного університету “Острозька академія” спеціальностей 013 Початкова освіта, 035 Філологія: 035.041 Германські мови та література, 035 Філологія: 035.01 Українська мова та література, 032 Історія та археологія. Опитування тривало впродовж квітня–червня 2023 року за допомогою програмного забезпечення для опитувань Google Форми. Результати опитування викладені у Таблиці 1.

Таблиця 1.

Результати опитування за тестом “BASIC Ph”

	Середнє значення	Низький	Середній	Високий
B	18,84	25 25%	55 55%	20 20%
A	16,36	35 35%	60 60%	5 5%
S	16,08	34 34%	60 60%	6 6%
I	18,54	28 28%	50 50%	22 22%
C	20,79	16 16%	53 53%	31 31%
Ph	16,55	34 34%	55 55%	11 11%

Як бачимо з Таблиці 1, у стресових ситуаціях найчастіше респонденти використовують такі стратегії:

C – когніція, когнітивні стратегії (Cognition) – показник 20,79, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовує 31%, на середньому – 53%, на низькому – 16%, що свідчить про те, що опитувані студенти у стресових ситуаціях здатні ефективно керувати своїми когнітивними ресурсами, знаходити різноманітні підходи до обробки інформації та прийняття рішень. Ця стратегія передбачає аналітичну роботу, складання списків чи планів тощо;

B – віра, цінності (Belief & values) – показник 18,84, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовують 20%, на середньому – 55%, на низькому – 25%, що свідчить, що у кризових ситуаціях опитувані студенти використовують віру та переконання. Тут має значення філософія життя, світогляд, вірування та моральні цінності. Причому вірування можуть бути будь-які, важливим є сам факт наявності віри;

I – уява, творчість (Imagination) – показник 18,54, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовують 22%, на середньому – 50%, на низькому – 28%. Цей спосіб подолання стресу базується на творчості, починаючи від мануальних практик, завершуючи пошуком креативних рішень розв'язання актуальних проблем;

Ph – фізичні та тілесні ресурси (Physical) – показник 16,55, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовують 11%, на середньому – 55%, на низькому – 34%;

A – емоції, почуття (Affect) – показник 16,36, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовують 5%, на середньому – 60%, на низькому – 35%;

S – соціальні зв'язки, спілкування (Socialization) – показник 16,08, серед опитаних на високому рівні цю стратегію використовують 6%, на середньому – 60%, на низькому – 34%.

Проведене опитування підтверджує дослідження М. Лаада щодо використання набору з різних стратегій стресоподолання відповідно до ситуацій. Також отримані результати кореспондують із даними, які отримала дослідниця Панасенко Н. М. щодо використання ресурсів резилієнсу [4].

Висновки. Резилієнс належить до категорії позитивної адаптації та пристосування, йому передують негативний психотравмуючий або стресогенний вплив. Резилієнс не є статичною величиною, його можна розвивати, цьому можна вчитися. Навчання резилієнсу включає в себе використання зусиль індивіда, спрямованих на збільшення здатності ефективно реагувати на виклики та подолання стресу, що так само

сприяє позитивному пристосуванню до негативних ситуацій у житті. Такий підхід дозволяє особистості активно керувати реакцією на стрес та розвивати внутрішні ресурси для подолання труднощів.

Важливим у теоретико-практичному аспекті є поняття резилієнсу організації, яке підкреслює її проактивні та реактивні можливості, взаємодія між якими відбувається на різних етапах цього процесу – антиципації, копіngu та адаптації, а також передбачає лідерство, відповідальність, інноваційність та відповідну організаційну культуру.

У результаті емпіричного дослідження встановлено, що студенти у стресових ситуаціях найчастіше схильні використовувати 3 основні стратегії: С – когніція, когнітивні стратегії (Cognition) – показник 20,79, В – віра, цінності (Belief & values) – показник 18,84, І – уява, творчість (Imagination) – показник 18,54. Трохи рідше опитані студенти використовують стратегії Ph – фізичні та тілесні ресурси (Physical) – показник 16,55, А – емоції, почуття (Affect) – показник 16,36, і найрідше – S – соціальні зв'язки, спілкування (Socialization) – показник 16,08.

Література:

1. Асонов Д., Хаустова О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. *Psychosomatic Medicine And General Practice*. 2019. Вип. 4(4). URL: <https://uk.e-medjournal.com//view/219>. DOI: 10.26766/pmgrp.v4i3-4.219.

2. Гавриловська К. П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. *Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі: ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару.*, 23 квіт. 2020 р. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. С. 14–15.

3. Гандзілевська Г. Б., Кондратюк В. В. Ресурси та бар'єри інформаційно-психологічної безпеки вчителів початкових класів в умовах онлайн-навчання: резилієнс підхід. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»: науковий журнал*. Острого : Вид-во НаУОА, січень 2021. № 12. С. 35–40.

4. Панасенко Н. М. Розвиток творчих ресурсів особистості у період війни: виклики та можливості. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2023. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 23. С. 102–112.

5. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. / Н. Гусак та ін.; за заг. ред. Н. Гусак. Київ : НаУКМА, 2017. 92 с.

6. APA Dictionary of Psychology. URL: <https://www.apa.org/topics/resilience>.

7. Bento F., Giglio Bottino A., Cerchiaro Pereira F., Forastieri de Almeida J., Gomes Rodrigues F. Resilience in Higher Education: A Complex Perspective to Lecturers' Adaptive Processes in Response to the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*. 2021. Vol. 11(9):492. DOI: 10.3390/educsci11090492.

8. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/resilience>.

9. Duchek S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Bus Res*. 2020. Vol. 13. P. 215–246. DOI: 10.1007/s40685-019-0085-7.

10. Lahad M., Shacham M., Ayalon O. The “BASIC Ph” model of coping and resiliency: Theory, research and cross-cultural application. London, England: Jessica Kingsley. 2013.

11. Nurul Aisyah Sim Abdullah, Nor Laila Md Noor, Emma Nuraihan Mior Ibrahim. Resilient Organization: Modelling The Capacity for Resilience. *3rd International Conference on Research and Innovation in Information Systems – 2013 (ICRIIS'13)*. URL: <http://dx.doi.org/10.1109/ICRIIS.2013.6716729>.

12. Oxford Dictionary. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries/resilience>.

13. Sanderson B., Brewer M. What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature. *Nurse Education Today*. 2017. DOI: 10.1016/j.nedt.2017.07.018.

14. Shaya N., Abukhait R., Madani R. *et al.* Organizational Resilience of Higher Education Institutions: An Empirical Study during Covid-19 Pandemic. *High Educ Policy*. 2023. Vol. 36. P. 529–555. DOI: 10.1057/s41307-022-00272-2.

References:

1. Assonov D., Khaustova O. Rozvytok kontseptsii rezylieusu v naukovii literaturi protiahom ostannikh rokov. [The development of the concept of resilience in scientific literature in recent years.] *Psychosomatic Medicine And General Practice*. 2019. Vyp. 4(4). URL: <https://uk.e-medjournal.com//view/219>. DOI: 10.26766/pmgrp.v4i3-4.219.

2. Havrylovska K. P. Model BASIC Ph u roboti psykhologa. Rozvytok obdarovanoi osobystosti v osvithomu prostori: tsinnisnyi vymir: tezy dopovidei Kh nauk.-prakt. seminaru., [The BASIC Ph model in the work of a psychologist. Development of a gifted personality in the educational space: value dimension] 23 kvit. 2020 r. Kyiv : Instytut psykhologii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2020. S. 14–15.

3. Handzilevska H. B., Kondratiuk V. V. Resursy ta bariery informatsiino-psykhologichnoi bezpeky vchyteliv pochatkovykh klasiv v umovakh onlain-navchannia: rezylieus pidkhid. [Resources and barriers of informational and psychological safety of elementary school teachers in online learning conditions: resilience approach.] *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seriiia «Psykhologiiia»: naukovyi zhurnal*. Ostroh : Vyd-vo NaUOA, sichen 2021. №12. S. 35–40.

4. Panasenko N. M. Rozvytok tvorchykh resursiv osobystosti u period viiny: vyklyky ta mozhlyvosti. [Development of creative resources of the individual during the war: challenges and opportunities.] *Aktualni problemy psykhologii*:

zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. 2023. T. V: Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia. Vyp. 23. S. 102–112.

5. Psykhosotsialna pidtrymka v umovakh nadzvychainykh sytuatsii: pidkhid rezyliens: navch.-metod.posib. [Psychosocial support in emergency situations: resilience approach] / N. Husak ta in.; za zah. red. N. Husak. Kyiv : NaUKMA, 2017. 92 s.

6. APA Dictionary of Psychology. URL: <https://www.apa.org/topics/resilience>.

7. Bento F., Giglio Bottino A., Cerchiareto Pereira F., Forastieri de Almeida J., Gomes Rodrigues F. Resilience in Higher Education: A Complex Perspective to Lecturers' Adaptive Processes in Response to the COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*. 2021. Vol. 11(9):492. DOI: 10.3390/educsci11090492.

8. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/resilience>.

9. Ducheck S. Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Bus Res*. 2020. Vol. 13. P. 215–246. DOI: 10.1007/s40685-019-0085-7.

10. Lahad M., Shacham M., Ayalon O. The “BASIC Ph” model of coping and resiliency: Theory, research and cross-cultural application. London, England: Jessica Kingsley. 2013.

11. Nurul Aisyah Sim Abdullah, Nor Laila Md Noor, Emma Nuraihan Mior Ibrahim. Resilient Organization: Modelling The Capacity for Resilience. *3rd International Conference on Research and Innovation in Information Systems – 2013 (ICRIIS'13)*. URL: <http://dx.doi.org/10.1109/ICRIIS.2013.6716729>.

12. Oxford Dictionary. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries/resilience>.

13. Sanderson B., Brewer M. What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature. *Nurse Education Today*. 2017. DOI: 10.1016/j.nedt.2017.07.018.

14. Shaya N., Abukhait R., Madani R. *et al.* Organizational Resilience of Higher Education Institutions: An Empirical Study during Covid-19 Pandemic. *High Educ Policy*. 2023. Vol. 36. P. 529–555. DOI: 10.1057/s41307-022-00272-2.