

predictability. It was also found that as the level of synchronous organizational culture decreased, such measure of the life satisfaction index as 'consistency between the set and achieved goals' increased.

Knowledge of teaching staff's needs relevant to the desired organizational cultures can help increase teaching staff's life satisfaction index. This, in our opinion, suggests that secondary educational institution organizational culture is a teaching staff's personal stress factor.

Key words: *general educational institutions; teaching staff; social tension; personal tension; situational anxiety; personal anxiety; social frustration; life satisfaction index; organizational culture; organizational culture types.*

Відомості про авторів

Заїка Інна В'ячеславівна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Zaika, Inna Vyacheslavivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: inna.zaika.75@gmail.com

Отримано 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М.

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА РІВНІ ВЗАЄМОДІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНОМУ РІВНІ»: ЗМІСТ, СТРУКТУРА ТА ОСНОВНІ ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»: зміст, структура та основні інтерактивні техніки. У статті детально охарактеризовано тренінгову програму «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації і індивідуально-особистісному рівні». Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Детально описано три тренінгові сесії («Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»; «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»; «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»), які входять до структури тренінгової програми. Описано організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки, які розкривають зміст тренінгових сесій.

Ключові слова: *освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні взаємодії персоналу та організації; соціальна напруженість на індивідуально-особистісному рівні; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.*

Карамушка Л.М. Тренінговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне»: содержание, структура и основные интерактивные техники. В статье подробно охарактеризована тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и индивидуально-личностном уровне». Раскрыты цель, задачи и объем тренинговой программы.

Подробно описаны три тренинговые сессии («Сущность социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации и причины ее возникновения», «Основные виды социальной напряженности в образовательных организациях на уровне взаимодействия персонала и организации», «Особенности социальной напряженности в образовательных организациях на индивидуально-личностном уровне»), которые входят в структуру тренинговой программы. Описаны организационно-направляющие и содержательно-смысловые интерактивные техники, раскрывающие содержание тренинговых сессий.

Ключевые слова: образовательные организации; социальная напряженность; виды социальной напряженности в образовательных организациях; социальная напряженность на уровне взаимодействия персонала и организации; социальная напряженность на индивидуально-личностном уровне; тренинговая программа; структура тренинговой программы; тренинговые сессии; интерактивные техники.

Постановка проблеми. Суттєвою характеристикою освітніх організацій в Україні сьогодні є те, що вони функціонують в умовах соціальної напруженості. Це обумовлено, з одного боку, необхідністю постійного вирішення в освітніх організаціях інноваційних завдань, які відображають вимоги сучасного суспільства до освіти, навчання та виховання зростаючої особистості, а з іншого боку, тими викликами, з якими зустрілось українське суспільство останніми роками (потреба захисту країни від зовнішнього агресора, виникнення соціально-економічної кризи, необхідність здійснення процесів євроінтеграції та ін.). Усе це потребує врахування керівниками освітніх організацій та освітнім персоналом особливостей різних видів соціальної напруженості, як на рівні взаємодії персоналу та організації, так і на індивідуально-особистісному рівні, а також організаційно-психологічних чинників їхнього виникнення та умов профілактики та подолання. Це потребує спеціальної психологічної підготовки персоналу з означеного питання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості в освітніх організаціях *на рівні організації в цілому* розкрита в публікаціях, включаючи і розробки автора, які стосуються проблем, які розкривають ті чи інші види соціальної напруженості, що виникають у процесі виникнення конфліктів в освітніх організаціях [9; 24], введення змін в освітніх організаціях [8], організаційного розвитку [17], виникнення синдрому професійного вигорання [18] та ін. Однак, як цілісне явище ця проблема почала досліджуватись лише останніми роками за нашої безпосередньої участі [6; 10 та ін.]. При цьому також слід зазначити, що на даний момент практично відсутні розробки щодо тренінгових програм, які необхідні для психологічної підготовки освітнього персоналу з цього напрямку діяльності організацій.

Що стосується соціальної напруженості в освітніх організаціях *на індивідуально-особистісному рівні*, то ця проблема також практично не вивчена. Науковцями, які працюють у сфері вікової та педагогічної психології, підготовлено низку публікацій, які стосуються виявів агресивності у підлітків [4], студентської молоді [15], дорослих [22], аутоагресивності у студентів [14], фрустраційних станів в учнів різних вікових категорій [16], негативних переживань у студентів коледжів [15], впливу вчителя на емоційні стани учнів [23] та ін. У контексті ж аналізу даного виду напруженості в освітнього персоналу (як цілісного, системного явища), то з цієї проблеми представлено лише окремі розробки, які виконані фахівцями у сфері організаційної психології (В.М. Івкін [8], І.В. Заїка [8], В.І. Лагодзінська [8], О.С. Ковальчук [8], О.В. Креденцер [8; 13], К.В. Терещенко [8; 20], за нашою участі та ін.). Також не розробленими залишаються і психологічні технології з даної проблеми.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми, нами сформульовано таку **мету дослідження:** визначити завдання, зміст, структуру та інтерактивні техніки тренінгової програми «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні».

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури

в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л.М. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Зазначимо, насамперед, що тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому» є однією із тренінгових програм, які входять до *структури психологічної технології підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості*, розробленої автором. Окрім тренінгової програми, яка висвітлюється у цій статті, до складу технології входять ще такі тренінгові програми, як «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації» та «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

В основу технології покладено розроблений автором *технологічний підхід*, який полягає в розробці та впровадженні організаційно-психологічних технологій і за допомогою якого нами з колегами було розроблено та апробовано понад двадцять різних технологій [8; 9; 17; 18; 20; 21 та ін.]. Технологічний підхід було спроектовано на аналіз проблеми соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні. Також в основу тренінгової програми було покладено розробки інших авторів, які стосуються врахування особливостей різних видів соціальної напруженості та соціально-психологічних умов управління даним процесом [1; 2; 19], а також особливостей проведення тренінгу в організації та використання різних інтерактивних технік [24].

Мета тренінгової програми: підготовка освітнього персоналу до розуміння психологічних особливостей соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні.

Завдання тренінгової програми:

- 1) оволодіння освітнім персоналом знаннями про сутність соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні;
- 2) аналіз освітнім персоналом вираженості соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні та чинників, які обумовлюють її виникнення;
- 3) визначення освітнім персоналом організаційно-психологічних умов профілактики та зниження соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні.

Загальна структура тренінгової програми

Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні» складається із 3 тренінгових сесій та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення».

Тренінгова сесія 2. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

Тренінгова сесія 3. «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

Кожна тренінгова сесія складається зі змістовно-сислового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, а також включає виконання творчого домашнього завдання.

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

Обсяг тренінгової програми

Обсяг тренінгової програми складається із 46 академічних годин. Кожна із тренінгових сесій складається із таких частин та має таку часову «наповненість»: вступ до тренінгової сесії (2 години), інформаційно-сисловий компонент (2 години), діагностичний компонент (2 години), корекційно-розвивальний компонент (2 години), завершення тренінгової сесії

(2 години), творче домашнє завдання (4 години). Тобто обсяг однієї тренінгової сесії складає 14 академічних годин. Відповідно, обсяг трьох тренінгових сесій складає 42 академічні години. До того ж, до обсягу тренінгу ще додається 2 години на загальний вступ до тренінгу та 2 – на загальну заключну частину тренінгу.

Таблиця 1

**Структура тренінгової програми
«Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні»**

| Тренінгові сесії | Компоненти тренінгових сесій | Навчальні (академічні) години |
|---|--|--------------------------------------|
| <i>Загальний вступ до тренінгової програми</i> | | 2 |
| <i>Тренінгова сесія 1.</i> «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення» | <i>Вступ до тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Змістовно-смісловий компонент:</i> «Що таке соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?» | 2 |
| | <i>Діагностичний компонент:</i> «Чому виникає соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?» | 2 |
| | <i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Як можна долати соціальну напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?» | 2 |
| | <i>Завершення тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Творче домашнє завдання:</i> «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації» | 4 |
| <i>Тренінгова сесія 2.</i> «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації» | <i>Вступ до тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Які бувають види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?» | 2 |
| | <i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації» | 2 |
| | <i>Корекційно-розвивальний:</i> «Які організаційно-психологічні умови можна використовувати в освітніх організаціях для попередження та подолання різних видів соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації?» | 2 |
| | <i>Завершення тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Творче домашнє завдання</i> «Мій досвід подолання | 4 |

| | | |
|--|---|-----------|
| | ситуацій соціального напруження на рівні взаємодії персоналу та організації» | |
| <i>Тренінгова сесія 3.</i> «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні» | <i>Вступ до тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Що являє собою соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?» | 2 |
| | <i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні» | 2 |
| | <i>«Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Як можна сприяти профілактиці та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?» | 2 |
| | <i>Завершення тренінгової сесії</i> | 2 |
| | <i>Творче домашнє завдання:</i> «Подолання негативних психічних станів освітнього персоналу» | 4 |
| Загальна заключна частина тренінгової програми | | 2 |
| Загалом | | 46 |

ЗМІСТ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

Загальний вступ до тренінгової програми

-*Криголам:* «Знайомство»: «Мене звати... Я працюю... Думаю, що освітній персонал в моїй організації зустрічається з такими виявами соціальної напруженості...»;

-*Вивчення очікувань учасників тренінгу* (заповнення індивідуальних робочих аркушів з наступним груповим обговоренням). Учасники відповідають на такі запитання: «Чому я беру участь у тренінгу?»; «Що б я хотів принести нового у свою роботу після проходження тренінгу?»;

-*«Мозковий штурм» (групова форма):* «Визначення правил групової роботи (визначення правил міжособистісної взаємодії та спільної роботи в групі)»;

-*Мультимедійна презентація:* «Яким буде наш тренінг? (визначення мети та завдань тренінгу)»;

-*Групове обговорення:* «Як ми будемо працювати протягом тренінгової програми?» (визначення організаційних питань – тривалість роботи, кількість перерв тощо).

(Для підготовки вступу до тренінгу використано наявні в літературі розробки, виконані, зокрема, в рамках розробленого автором технологічного підходу [12; 14; 18]).

Тренінгова сесія 1. «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»

Вступ до тренінгової сесії:

-*Мета, завдання, організація тренінгової роботи.*

***Інформаційно-смісловий компонент тренінгу:* «Що таке соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:**

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації простежується в таких виявах ...» (Кожний із учасників тренінгу розриває аркуш А4 на кількість букв, які є в його «довгому» імені) і на кожному клаптику паперу пише окремий «вияв» соціальної напруженості). Прийом використано на основі наявних у літературі розробок [24];

-Робота в малих групах (з наступним міжгруповим обговоренням): «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для виконання завдання створюється 3–4 робочі групи (за такими критеріями: «за бажанням», «за територіальним розміщенням», «за типом освітньої організації» тощо), які аналізують та систематизують результати виконання учасниками групи попереднього індивідуального завдання. На основі проведеної аналітичної роботи робиться висновок про те, що являє собою даний вид соціальної напруженості в організації, чим він відрізняється від виду соціальної напруженості на рівні організації в цілому та ін.). Завдання тренера полягає в тому, щоб організувати динамічне обговорення учасниками тренінгу сутності даного виду соціальної напруженості та розкрити його основні характеристики);

-Міні-лекція: «Соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела [1; 2] та власні розробки автора [10; 11]). При висвітленні матеріалів лекції розкривається сутність соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації, її співвідношення з іншими видами соціальної напруженості на мезо- та мікрорівні та ін.

Діагностичний компонент: «Чому виникає соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

- «Мозковий штурм» (групова форма).

Завдання 1 (інформаційно-пошукове): «Назвіть причини виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для виконання завдання учасники тренінгової сесії спочатку згадують основні правила «мозкового штурму» [24]), а потім, із дотримання названих правил, учасники тренінгу активно називають можливі причини виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації, а одна людина послідовно записує причини, які називаються. Наприклад, це можуть бути такі причини: «відчуття несправедливості», «невизначеність завдань», «нерозуміння вимог», «некомпетентність керівника», «корупція», «кумівство», «різний соціально-майновий статус працівників», «непідготовленість працівників до виконання завдання», «нестандартні робочі відносини», «побутові умови», «фізичний стан працівника», «погані умови праці», «відсутність мотивації», «природні умови» та ін.);

-«Мозковий штурм» (групова форма).

Завдання 2 (інформаційно-аналітичне): «Здійсніть класифікацію названих причин виникнення соціальної напруженості в організації, виділіть основні види причин». (Учасники тренінгу аналізують послідовно названі причини та відносять їх до певних груп, або «відкидають» деякі причини, якщо вони не відповідають змісту проблеми, що аналізується. Людина, яка працює біля дошки, візуально фіксує отримані результати у вигляді таблиці чи схеми, яка відображає основні причини соціальної напруженості та їхнє кількісне співвідношення).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна долати соціальну напруженість в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

-Робота в парах: Творче завдання: «Соціально-економічні та соціально-психологічні умови профілактики та подолання соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів».

Завдання: «Із наведеного нижче списку організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості оберіть та охарактеризуйте ті, які використовуються у Ваших освітніх організаціях. Назвіть також ще додаткові умови (із наведеного списку або інші), які, на Ваш погляд, було б доцільно використовувати у Ваших організаціях, та аргументуйте необхідність використання. Представте результати виконання завдання іншим парам та попросіть їх представити свої результати».

(Для виконання завдання використовується такий список організаційно-психологічних умов: «залучення персоналу до обговорення та розв'язання проблеми»; «своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження»; «доведення об'єктивної інформації

персоналу про проблему»; «залучення експертів для аналізу проблеми»; «розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми»; «реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками напруження»; «толерантне ставлення до партнера»; «створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження» та ін. [10]).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;
- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації».

Завдання: «За допомогою матеріалів соціальних мереж та психологічних сайтів складіть перелік тренінгових програм, які можна, на Ваш погляд, порекомендувати освітнім організаціям для психологічної підготовки освітнього персоналу з проблеми попередження та подолання соціальної напруженості в організації. Складіть узагальнюючу таблицю (із 10–12 тренінгів) за такою схемою: «назва тренінгу та його короткий опис»; «організація, яка його проводить»; «прізвище та ім'я тренера»; «контактні дані».

Тренінгова сесія 2. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»

Вступ до тренінгової сесії:

- *Мета, завдання, організація тренінгової роботи;*
- *Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що я виніс для себе із попередньої зустрічі?»;

- *Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання:* «Тренінгова підготовка як важлива складова психологічної підготовки освітнього персоналу до профілактики та подолання соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації».

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Які бувають види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації?»:

- «*Мозковий штурм*» (групова та міжгрупова форми): «Аналіз видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Учасники тренінгу, дотримуючись основних правил «мозкового штурму», на першому етапі називають основні види соціальної напруженості, а на другому етапі, в процесі міжгрупового обговорення, аналізують їх та виділяють основні групи даного виду соціальної напруженості»).

Діагностичний компонент: «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»:

- *Психологічний практикум:* «Аналіз основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

(Для проведення психологічного практикуму використовується опитувальник «Індекс соціальної напруженості в організаціях» (Р.Л. Кана, Д.М. Вольфа [25], модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко [7]). Опитувальник дає можливість визначити дев'ять видів соціальної напруженості: 1) напруженість щодо організації роботи персоналу (обсяг роботи, робочі зобов'язання, повноваження на роботі, навантаження на роботі, якість роботи); 2) напруженість щодо професійної кваліфікації, атестації та кар'єри персоналу; 3) напруженість щодо введення змін в організації та здійснення організаційних реформ; 4) напруженість персоналу у взаємодії з керівниками (взаємодія по «вертикалі»); 5) напруженість персоналу у взаємодії з колегами та іншими людьми в процесі роботи (взаємодія по «горизонталі»); 6) напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації та професійного здоров'я персоналу; 7) напруженість щодо можливості гармонійного поєднання персоналом роботи і інших сфер життя; 8) напруженість щодо соціально-економічних умов роботи,

пов'язаних із суспільством в цілому; 9) напруженість у результаті воєнного конфлікту в Україні).

Учасники тренінгу індивідуально заповнюють опитувальник, потім спільно з тренером обробляють отримані дані за «ключем», після цього аналізують, ступінь вираженості різних видів соціальної напруженості в їхніх організаціях. при цьому враховується, що види соціальної напруженості, які стосуються 1–7 груп, є загальними (можуть стосуватися всіх сучасних організацій), а види соціальної напруженості, які утворюють 8 та 9 групи, є специфічними (стосуються українських організацій). Далі відбувається обговорення отриманих результатів в парах, робляться відповідні висновки.

Корекційно-розвивальний компонент: «Які організаційно-психологічні умови можна використовувати в освітніх організаціях для попередження та подолання різних видів соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організацій?»:

Ділова гра: «Як краще долати соціальну напруженість в організації на рівні взаємодії персоналу та організації?».

(Учасники гри обирають 3–4 найбільш значущі для учасників тренінгу ситуації соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та послідовно «програють» їх. Наприклад, це можуть бути такі ситуації, як «незгода одного із педагогічних працівників із результатами атестації», «введення нових вимог до науково-методичної роботи педагогічних працівників у контексті реалізації «Концепції Нової української школи», «несвоечасна підготовка учасниками творчої групи навчально-методичної програми», «конфлікт між класним керівником та групою батьків», «постійне спізнення педагогічного працівника на уроки» та ін. Також підбираються потрібні для «прогривання» ситуацій соціального напруження ролі (наприклад, «педагогічні працівник», «директор школи» або «заступник директора школи», «батьки», «члени науково-педагогічної ради школи» та ін.). Кожна робоча група окремо аналізує кожну із обраних ситуацій, а потім «програє» перед «арбітрами». До групи «арбітрів» входять зацікавлені в цій ролі учасники тренінгу, або ж вонизначаються керівником тренінгової програми. Завдання «арбітрів» полягає в тому, щоб за допомогою спеціально розроблених ними критеріїв оцінити активність кожної із 3–4 робочих груп щодо вирішення ситуації соціальної напруженості, виділивши при цьому позитивні аспекти (досягнення) та негативні аспекти (обмеження) активності групи щодо розв'язання ситуації, а також аргументувати найбільш адекватні варіанти розв'язання ситуації. У результаті послідовного прогривання та аналізу 3–4 ситуацій соціальної напруженості учасники тренінгу визначають організаційно-психологічні умови профілактики та подолання ситуацій соціальної напруженості: повага до учасників ситуації; врахування інтересів всіх учасників ситуації; врахування потреб освітньої організації та освітнього персоналу; спільний пошук різних альтернатив вирішення ситуації; вибір найбільш адекватного способу вирішення ситуації; та ін.).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;
- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Мій досвід подолання ситуацій соціального напруження в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організацій».

Завдання: «Наведіть приклади власного позитивного та негативного вирішення ситуацій соціального напруження, які стосуються взаємодії з колегами та керівником. Зробіть висновки про організаційно-психологічні умови, які були реалізовані Вами та іншими учасниками ситуації».

Тренінгова сесія 3. «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»

Вступ до тренінгової сесії:

- Мета, завдання, організація тренінгової роботи;

-*Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що я виніс для себе із попередньої зустрічі?»;

-*Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання*: «Мій досвід подолання ситуацій соціального напруження в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації».

Інформаційно-смісловий компонент: «Що являє собою соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»;

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Психологічні вияви соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні проявляються в ...» (Відповідно до існуючих в літературі підході [25], які «зовнішньо» активізують активність аудиторії, кожний із учасників тренінгу пише на окремих аркушах, яких має бути стільки, скільки літер у назві його школи (міста), психологічні вияви соціальної напруженості на індивідуально-особистісному рівні. Наприклад, це можуть бути такі «вияви»: «дискомфорт»; «байдужість»; «апатія»; «невизначеність»; «страх від невизначеності»; «невдоволеність»; «безнадійність»; «роздратованість»; «нервозність»; «гнів»; «агресивність, конфліктність»; «низька мотивація до роботи»; «підозрілість»; «відсутність духу колективізму»; «перекладання обов'язків на інших»; «прояв егоцентризму»; «поганий сон»; «втомленість»; «зниження ефективності»; «терпіння»; «активність»; «відповідальність»; «організованість»; «пунктуальність»; «адаптація»; «цілеспрямованість» та ін.);

-*Робота в малих групах* (з наступним міжгруповим обговоренням): «Якою буває соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?».

(Робота виконується в 3–4 робочих групах, залежно від кількості учасників. Завдання кожної групи полягає в тому, щоб проаналізувати та систематизувати індивідуальні відповіді учасників, які увійшли до конкретної групи, що стосуються психологічних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні. Наприклад, це можуть бути такі групи психологічних «виявів» соціальної напруженості на індивідуально-особистісному рівні: а) «емоційні» та «комунікативні», б) «поведінкові»; «емоційно-вольові» та «фізичні»; в) «емоції», «взаємодія», «діяльність»; г) «негативні», «позитивні» тощо). Виконані завдання можуть бути представлені на окремих великих аркушах (у вигляді текстів, схем, рисунків тощо).

Завдання тренера полягає в тому, щоб організувати активне обговорення результатів спільної роботи кожної групи та акцентувати увагу на тому, що кожна група вносить нового у розкриття змісту даного виду соціальної напруженості в освітніх організаціях. Суттєвим при цьому є підкреслення не лише негативної, а й позитивної ролі соціальної напруженості в освітніх організаціях. І якщо навіть не всі робочі групи виділили цей аспект соціальної напруженості, тренер повинен організувати активну дискусію щодо сутності цього питання і в результаті спільної роботи з групою визначити значущість двохвекторного (негативного та позитивного) аналізу цього феномену;

-*Міні-лекція*: «Сутність та основи вияви соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

(Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела, які стосуються негативних психічних станів особистості [4; 16; 22; 23] та власні розробки автора [5; 12]).

Діагностичний компонент: «Діагностика негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»:

-*Психологічний практикум*: «Аналіз негативних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні».

(Проведення психологічного практикуму здійснюється за допомогою «Методики самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком) [3], яка дає можливість діагностувати особливості соціальної напруженості на рівні персоналу, тобто вплив соціальної напруженості на такі негативні психічні стани персоналу організацій, як: тривожність,

фрустрованість, агресивність та ригідність. Після індивідуального заповнення та обрахунку індивідуальних показників тренер за допомогою двох асистентів може обрахувати загальний показник вираженості негативних психічних станів, що досліджуються за даною методикою, по тренінговій групі в цілому (вирахувати середнє арифметичне по групі), а потім з учасниками тренінгу обговорити отримані результати та зробити певні висновки).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна сприяти профілактиці та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?»:

Робота в парах: Аналітичне завдання: «Як можна попереджувати та долати негативні психічні стани (тривожність, фрустрованість, агресивність, ригідність та ін.)?».

(Кожна пара «обирає» собі для аналізу один із названих (або інші негативні психічні стани) та аналізує шляхи їхнього подолання, потім презентує їх іншим учасникам. Для виконання завдання можна використати наявні літературні джерела [4; 16; 22; 23] та звернутись до досвіду роботи у власній освітній організації).

Завершення тренінгової сесії:

- Підведення підсумків тренінгової роботи;

- Визначення творчого домашнього завдання.

Творче домашнє завдання: «Подолання негативних психічних станів освітнього персоналу».

Завдання: «Використавши інтернет-ресурси, розробіть пам'ятку «Шляхи подолання негативних психічних станів в освітнього персоналу». Ознайомте з нею членів свого педагогічного колективу».

Загальна заключна частина тренінгової програми

Загальна заключна частина тренінгової програми включає такі складові:

- *рефлексивний аналіз:* «Мої думки про тренінгову програму»: «Чи задовольнив тренінг Ваші очікування?»; «Які питання тренінгової програми Вам сподобались найбільше?»; «Які інтерактивні техніки Ви б хотіли використовувати у своїй роботі?»; «Що у тренінгу Вам не сподобалось?»; «Ваші поради тренеру...».

(Для розробки заключної частини тренінгової програми можуть враховуватися попередні розробки автора [21]).

Висновки:

1. Одним із важливих напрямків психологічної підготовки освітнього персоналу сьогодні є психологічна підготовка до роботи в умовах соціальної напруженості, яка може здійснюватися, зокрема, за допомогою розробленої автором *психологічної технології підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості*.

2. Однією з тренінгових програм, які входять до складу психологічної технології, є тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні», до складу якої входять три тренінгові сесії («Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та причини її виникнення»; «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації»; «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні»), які входять до структури тренінгової програми.

3. Кожна тренінгова сесія, яка входить до складу психологічної технології, включає *три основні компоненти*: а) інформаційно-смісловий (розкриття сутності певного феномену, його структури, функцій та ін.); б) діагностичний (дослідження рівня вираженості даного феномену та чинників, які впливають на його розвиток); в) корекційно-розвивальний (визначення умов та шляхів зміни, вдосконалення даного феномену).

4. Для розкриття змісту тренінгової програми та залучення учасників тренінгу до активної взаємодії використовуються спеціальні інтерактивні техніки: а) *організаційно-спрямовуючі* (спільне визначення правил групової роботи; вивчення очікувань; «криголами»;

створення малих груп за певними критеріями та ін.); б) *змістовно-сміслові* (метод незавершених речень, робота в малих групах, міжгрупове обговорення, «мозковий штурм», міні-лекції, психологічні практикуми, ділові ігри, аналітичні завдання, домашні творчі завдання та ін.).

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень з означеної проблем полягають у розробці критеріїв та методик для вивчення ефективності тренінгової програми «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації та індивідуально-особистісному рівні».

Список використаних джерел

1. Андрющенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрющенко, І.А. Євдокимова // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства* : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
2. Вакуленко С.М. Соціальна напруженість на підприємствах: результати апробації типової методики експертизи стану соціально-трудова відносин / С.М. Вакуленко, О.В. Чернявська, Т.В. Яковенко // *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна*. – 2009. – №844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 176–183.
3. Елисеєв О.П. Практикум по психології личности / О.П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
4. Єременко Т.Б. Особливості зображення агресивних патернів підлітками з психосоматичними розладами [Електронний ресурс] / Т.Б. Єременко // *Технології розвитку інтелекту*. – 2014. – Том 1. – № 7. – Режим доступу : <http://psytir.org.ua>.
5. Карамушка Л.М. Зв'язок негативних психічних станів персоналу з типом та силою організаційної культури освітніх організацій / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер, В.І. Лагодзінська, О.С. Ковальчук, В.М. Івкін // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – 2017. – № 4 (11). – С. 43–53.
6. Карамушка Л.М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / Л.М. Карамушка // *Організаційна психологія. Економічна психологія* / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2018. – № 1 (12). – С. 44–56.
7. Карамушка Л.М. Методики для дослідження складових, видів, чинників та умов соціальної напруженості в організації / Л.М. Карамушка // *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України – 2017. – Том I : *Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. – Вип. 46. – С. 10–17.
8. Карамушка Л.М. Психологія діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.А. Філь, О.І. Бондарчук, Г.Л. Федосова, О.С. Ковальчук, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко, В.М. Івкін. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 192 с.
9. Карамушка Л.М. Психологія управління конфліктами в організації : монографія / Л.М. Карамушка, Т.М. Дзюба. – К. : Наук. світ, 2009. – 268 с.
10. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: види, наслідки, умови попередження та подолання / Л.М. Карамушка // *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. – 2017. – V. 21. – № 22 (4). – P. 79–84.
11. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка, // *Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–117.
12. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – № 2–3 (5–6). – 2016. – С. 80–89.
13. Креденцер О.В. Підприємницька активність персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: вплив на рівень задоволеності працею / О.В. Креденцер // *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. – Запоріжжя : ЗНУ, 2017. – № 2 (12) – С. 91–97.
14. Мусаєлян О.М. Смісловиттєві орієнтації та особливості їхнього впливу на схильність до аутоагресивної поведінки студентської молоді / О.М. Мусаєлян // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»* – Т. 2 – Вип. 3. – Херсон : ВД «Гельветика», 2016. – С. 68–75.
15. Перепелиця А.В. Негативні переживання в процесі навчально-практичної діяльності та їхній вплив на професійне самовизначення у студентів медичних коледжів / А.В. Перепелиця // *Вісник Одеського національного університету. Психологія*. – Одеса, 2013. – Т. 18. – Вип. 4 (30). – С. 251–259.

16. Прахова С.А. Роль індивідуально-типологічних та соціально-психологічних чинників у детермінації фрустраційних станів учнів різних вікових груп / С.А. Прахова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського нац. ун-ту імені Івана Огієнка ; Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 32. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 454–464.
17. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
18. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.]. – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
20. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
21. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
22. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
23. Хоменко З.І. Вплив учителя на емоційний стан учнів / Зінаїда Хоменко. – К. : Редакції загальнопед. газет, 2012. – 128 с.
24. Шапиро Д. Конфликт и общение: Путеводитель по лабиринту регулирования конфликтов ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.
25. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andriushchenko A.I. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: teoretyko-metodychnyi aspekt analizu / A.I. Andriushchenko, I.A. Yevdokymova // Metodolohiia, teoriia ta praktyka sotsiolohichnoho analizu suchasnoho suspilstva : zb. naukovykh prats. – Kh. : KhNU im. V.N. Karazina, 2008. – S. 201–206.
2. Vakulenko S.M. Sotsialna napruzhenist na pidpriemstvakh: rezultaty aprobatsii typovoi metodyky ekspertyzy stanu sotsialno-trudovykh vidnosyn / S.M. Vakulenko, O.V. Cherniavska, T.V. Yakovenko // Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu im. V.N. Karazina. – 2009. – №844. – Sotsiolohichni doslidzhennia suchasnoho suspilstva: metodolohiia, teoriia, metody. – Vyp. 23. – S. 176–183.
3. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
4. Ieremenko T.B. Osoblyvosti zobrazhennia ahresyvnykh paterniv pidlitkamy z psykhosomatychnymy rozladamy [Elektronnyi resurs] / T.B. Yeremenko // Tekhnologii rozvytku intelektu. – 2014. – Tom 1. – № 7. – Rezhym dostupu : <http://psytir.org.ua>.
5. Karamushka L.M. Zviazok nehatyvnykh psykhychnykh staniv personalu z typtom ta syloiu orhanizatsiinoi kultury osvity orhanizatsii / L.M. Karamushka, K.V. Tereshchenko, O.V. Kredentser, V.I. Lahodzinska, O.S. Kovalchuk, V.M. Ivkin // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 4 (11). – S. 43–53.
6. Karamushka L.M. Klasyfikatsiia vydiv sotsialnoi napruzhenosti v osvity orhanizatsiia / L.M. Karamushka // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2018. – № 1 (12). – S. 44–56.
7. Karamushka L.M. Metodyky dlia doslidzhennia skladovykh, vydiv, chynnykiv ta umov sotsialnoi napruzhenosti v orhanizatsii / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy – 2017. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 46. – S. 10–17.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia diialnosti orhanizatsii v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.A. Fil, O.I. Bondarchuk, H.L. Fedosova, O.S. Kovalchuk, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko, V.M. Ivkin. – K. : Pedagogichna dumka, 2008. – 192 s.
9. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia konfliktamy v orhanizatsii : monohrafiia / L.M. Karamushka, T.M. Dziuba. – K. : Nauk. svit, 2009. – 268 s.
10. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: vydy, naslidky, umovy poperedzhennia ta podolannia / L.M. Karamushka // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2017. – V. 21. – № 22 (4). – P. 79–84.
11. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy / L.M. Karamushka, // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 45. – S. 3–117.

12. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvithnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – № 2–3 (5–6). – 2016. – S. 80–89.
13. Kredentser O.V. Pidpriemnytska aktyvnist personalu osvithnikh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti: vplyv na riven zadovolnosti pratseiu / O.V. Kredentser // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. prats Derzhavnoho vyshchoho navchalnoho zakladu «Zaporizkyi natsionalnyi universytet» ta Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, N.F. Shevchenko, M.H. Tkalych. – Zaporizhzhia : ZNU, 2017. – № 2 (12) – S. 91–97.
14. Musaelian O.M. Smyslozhyttievi oriantatsii ta osoblyvosti yikhnoho vplyvu na skhylnist do autoahresyvnoi povedinky studentskoi molodi / O.M. Musaelian // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Psykhologichni nauky» – T. 2 – Vyp. 3. – Kherson : VD «Helvetyka», 2016. – S. 68–75.
15. Perepelytsia A.V. Nehatynni perezhyvannia v protsesi navchalno-praktychnoi diialnosti ta yikhnyi vplyv na profesiine samovyznachennia u studentiv medychnykh koledzhiv / A.V. Perepelytsia // Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Psykholohiia. – Odesa, 2013. – T. 18. – Vyp. 4 (30). – S. 251–259.
16. Prakhova S.A. Rol indyvidualno-typolohichnykh ta sotsialno-psykholohichnykh chynnykiv u determinatsii frustratsiinykh staniv uchniv riznykh vikovykh hrup / S.A. Prakhova // Problemy suchasnoi psykholohii : zb. nauk. pr. Kamianets-Podilskoho nats. un-tu imeni Ivana Ohienka ; In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriievoi. – Vyp. 32. – Kamianets-Podilskiy : Aksioma, 2016. – S. 454–464.
17. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / za nauk. red. L.M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
18. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvithnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislidiplom. osvity] / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoii. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
19. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhdnykh i dostatnikh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
20. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
21. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislidiplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : Firma «INKOS», 2005. – 366 s.
22. Topolov Ye.V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
23. Khomenko Z.I. Vplyv uchytielia na emotsiinyi stan uchniv / Zinaida Khomenko. – K. : Redaktsii zahalnoped. hazet, 2012. – 128 s.
24. Shapiro D. Konflikt i obshhenie: Putevoditel' po labirintu regulirovaniia konfliktov ; per. s angl. / D. Shapiro. – Kishinjeu : ARC, 1997. – 320 s.
25. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Karamushka, L.M. Training program Psychology of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations: objectives, main thematic sessions and interactive techniques. The author presents her training program "Psychology of organization-level social tension in educational organizations" based on her scientific developments and practical experience and discusses its aim, objectives and structure. The author describes three training sessions ("Social Tension as an Interdisciplinary Phenomenon and Its Manifestations in Organizations", "Social Tension in Educational Organizations and Its Manifestations at the Meso and Micro Levels" and "Basic Types of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations"), which make up the training and consistently reveal its subject. Each training session includes three main components (informational, assessment and developing), which use different interactive techniques including small groups, intergroup discussions, workshops, business games and projects, etc.

It is noted that the training program is a part of the teaching staff's work under social tension training technology aimed at developing their understanding of various types of social tension in educational organizations and its factors as well as organizational and psychological conditions for its prevention and overcoming.

Key words: educational organizations; social tension; types of social tension in educational organizations; organization level social tension; training program; training program structure; training sessions; interactive techniques.

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 18 червня 2018 р.
Рецензовано 25 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.23:159.94

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДСНС УКРАЇНИ

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г. Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. У статті проаналізовано вплив чинників професійного вигорання, що пов'язані насамперед з організацією та особливостями професійної діяльності. Наведено структуру організаційно-професійних характеристик рятувальників, яка передбачає наступні блоки: освітньо-посадові, стажеві, військово-бойові, медико-фізіологічні та стимулюючі. Досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, зокрема, розкрито особливості зв'язку між рівнем сформованості кожної із фаз професійного вигорання (напруження, резистенція та виснаження) і організаційно-професійними характеристиками рятувальників.

Ключові слова: Оперативно-рятувальна служба цивільного захисту; рятувальник; професійне вигорання, фази професійного вигорання, організаційно-професійні характеристики персоналу.

Карамушка Л.М., Ковровский Ю.Г. Взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины. В статье проанализировано влияние факторов профессионального выгорания, которые связаны с организацией и особенностями профессиональной деятельности. Приведена структура организационно-профессиональных характеристик спасателей, которая предусматривает следующие блоки: образовательно-должностные, стажевые, военно-боевые, медико-физиологические и стимулирующие. Исследована связь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины, в частности, раскрыты особенности связи между уровнем сформированности каждой из фаз профессионального выгорания (напряжение, резистенция и истощение) и организационно-профессиональными характеристиками спасателей.

Ключевые слова: Оперативно-спасательная служба гражданской защиты, спасатель профессиональное выгорание, фазы профессионального выгорания, организационно-профессиональные характеристики персонала.