

"Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Typology", Training Session 3 "Measures of Extracurricular Educational Institution Organizational Culture", Training session 4 "Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Meso-Level Factors", Training session 5 "Extracurricular Educational Institution Organizational Culture Development Micro-Level Factors", and Debriefing. Each of the five training sessions consisted of an introduction, during which the trainees spoke about their training program expectations, did ice-breaker exercises and presented their individual creative or diagnostic projects. The main part of each session was made up of the informative, diagnostic and developmental components, which used a range of interactive exercises, small group work and psychological workshops aimed at determining the types and measures of extracurricular educational institution organizational culture, management style, creative potential and characteristics. The debriefing was conducted in the form of self-analysis exercises and thematic parables.

Key words: extracurricular educational institutions; organizational culture; organizational culture types; organizational culture measures; technological approach; training session; extracurricular educational institution teachers.

Відомості про автора

Баранова Вікторія Анатоліївна, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, заступник начальника управління освіти і науки Білоцерківської міської ради Київської області, м. Біла Церква, Україна.

Baranova, Victoria Anatoliyivna, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic_baranova@ukr.net

Отримано 23 липня 2018 р.
Рецензовано 30 серпня 2018 р.
Прийнято 10 вересня 2018 р.

DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.3>
УДК 316.647.5:005.32:373

Заїка І. В.

ТРЕНІНГ «РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ У ЗНИЖЕННІ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ НА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

Заїка І. В. Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників». У статті представлено мету, завдання та структуру тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників». Тренінг розроблено на основі поєднання двох напрямків: технологічного підходу та когнітивно-поведінкової терапії, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy). Тренінг включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини, а також домашні завдання. Основна частина охоплює шість модулів, зміст яких розкрито через інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти. Описано інтерактивні техніки, які використовуються в кожному модулі тренінгу.

Ключові слова: заклади освіти; педагогічні працівники; соціальна напруженість; особистісна напруженість; організаційна культура; тренінг; технологічний підхід; когнітивно-поведінкова терапія; майндфулнес; структура тренінгу; інтерактивні техніки.

Заїка І. В. Тренінг «Роль организационной культуры учебных заведений в снижении влияния социальной напряженности на педагогических работников». В статье представлены цели, задачи и структуру тренинга «Роль организационной культуры учебных заведений в снижении влияния социальной напряженности на педагогических работников». Тренинг разработан на основе сочетания двух направлений: технологического подхода и когнитивно-поведенческой терапии, основанной на осознанности (Mindfulness-Based Cognitive Therapy). Тренинг включает вводную, основную и

заключительную структурно-содержательные части, а также домашние задания. Основная часть охватывает шесть модулей, содержание которых раскрыто через информационно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты. Описаны интерактивные техники, которые используются в каждом модуле тренинга.

Ключевые слова: учебные заведения; педагогические работники; социальная напряженность; личностная напряженность; организационная культура; тренинг; технологический подход; когнитивно-поведенческая терапия; майндфулнес; структура тренинга; интерактивные техники.

Постановка проблеми. Соціально-економічні процеси, які відбуваються сьогодні в Україні, вимагають нових підходів до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів з метою забезпечення високої ефективності їх діяльності. Один із таких підходів полягає у розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості, враховуючи психологічні особливості педагогічних працівників.

Аналіз досвіду діяльності загальноосвітніх навчальних закладів показує, що психологічна підготовка педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості у більшості організацій практично відсутня. Це не найкращим чином позначається на їхній діяльності та розвитку організаційної культури закладів освіти.

Одним із важливих напрямів психологічної підготовки педагогічних працівників до розвитку організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів в умовах соціальної напруженості, на нашу думку, є *психологічний тренінг*.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема впливу соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах деяких вітчизняних дослідників (Л.М. Карамушка [8; 9; 10], О.В. Креденцер [11], М.М. Слюсаревський [21], О.В. Чернявська [26] та ін.).

Психологічні особливості організаційної культури в освітніх організаціях відображено в розробках О.В. Іщук [5], Л. М. Карамушки [7], О.В. Креденцер [12], В.І. Лагодзінської [13], К.В.Терещенко [22], А.М.Шевченко [27] та ін.

Разом із тим, розробки щодо ролі організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників представлені недостатньо, зокрема, відсутні спеціальні тренінгові програми з цієї проблеми.

Особливості застосування технології Mindfulness-Based Cognitive Therapy, як терапевтичного засобу, було висвітлено в роботах ряду авторів, [28; 29; 30; 32; 33], однак, відсутні розробки, які стосуються впровадження цієї технології для вирішення психологічного забезпечення діяльності організацій.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки цієї проблеми, **метою** нашого дослідження є розкриття змісту та структури тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників».

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. Карамушка).

1. Мета та завдання тренінгу

Мета тренінгу – психологічна підготовка педагогічних працівників до розуміння сутності соціальної напруженості та ролі організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння учасниками тренінгу знаннями про сутність соціальної напруженості, її основні вияви та роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників

2. Оволодіння учасниками тренінгу методами діагностики соціальної напруженості, її основних виявів у педагогічних працівників, а також складових і типів організаційної культури закладів освіти.

3. Оволодіння учасниками тренінгу вміннями та навичками щодо використання власних особистих ресурсів та можливостей організаційної культури закладів освіти зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

В основу тренінгу було покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України Л.М. Карамушкою [23], та когнітивно-поведінкову терапію, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy) [29; 30; 32].

Відповідно до технологічного підходу [23], психологічна підготовка педагогічних працівників здійснювалася за таким загальним дизайном:

а) *інформаційно-смісловий компонент*, який передбачає використання методів і форм роботи, які сприяють розумінню педагогічними працівниками сутності понять «соціальна напруженість», «особистісна напруженість», «особистісна тривожність», «ситуативна тривожність», «соціальна фрустрованість», «життєва задоволеність», «організаційна культура», «типи організаційної культури», «складові організаційної культури», ««реальна» та «бажана» організаційна культура закладів освіти» тощо;

б) *діагностичний компонент*, який спрямований на використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику розуміння педагогічними працівниками сутності і впливу соціальної напруженості; проявів особистого напруження; особливостей організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів;

в) *корекційно-розвивальний компонент*, який зорієнтований на впровадження методів і форм роботи, необхідних для оволодіння педагогічними працівниками вміннями та навичками щодо зниження особистісної напруженості, яке проявляється в показниках ситуативної та особистісної тривожності, фрустрованості, зниженні життєвої задоволеності, а також використанні можливостей організаційної культури для зниження негативного впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників.

Заняття тренінгу побудовані так, що кожний модуль може розпочинатися висвітленням теоретичних питань, а на практичних заняттях проводиться закріплення цього матеріалу методиками і вправами, пов'язаними як із діагностичними, так і з корекційно-розвивальними компонентами.

Технологію Mindfulness-Based Cognitive Therapy включено до корекційно-розвивального компонента тренінгу, як засіб допомоги педагогічним працівникам щодо зниження частоти та інтенсивності негативних емоційних реакцій, зниження рівня тривожності, подолання реакцій на стресові ситуації, сприяння емоційній саморегуляції, толерантності до неприємних стимулів, розвитку вміння знаходити більш легкі та витончені рішення тощо.

Технологія базується на трьох компонентах: серії простих щоденних практик і психологічних вправ, які можна виконувати практично де завгодно; навчанні вміння контролювати негативні розумові процеси і діяти усвідомлено і чуйно; навчанні глибшого розуміння себе. В ході програми педагогічні працівники дізнаються, що таке усвідомленість, освоївши найбільш ефективні техніки її розвитку; навчаються управляти своєю увагою, зробивши її більш стійкою і сфокусованою; навчаються по-новому ставитися до своїх емоцій і думок; оволодівають новими формам реагування на фізичний та емоційний дискомфорт, долають проблемні психологічні стани, і це підвищує продуктивність у вирішенні завдань, які потребують довготривалої зосередженості і наполегливості [6; 24; 29; 30; 32].

Слід зазначити, що на сьогодні технологія Mindfulness-Based Cognitive Therapy визнана на офіційному рівні як ефективний засіб терапії та рекомендується National Institute for Clinical and Health Excellence (NICE) в Британії [31].

2. Структура тренінгу

Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників» включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини (табл. 1).

Таблиця 1

Структура тренінгу «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості»

| Назва тем змістовних розділів | Години |
|---|--------|
| Вступна частина тренінгу | 2 |
| Модуль 1. «Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість педагогічних працівників» | 6 |
| Модуль 2. «Ситуаційна та особистісна тривожність педагогічних працівників» | 6 |
| Модуль 3. «Соціальна фрустрованість педагогічних працівників» | 6 |
| Модуль 4. «Життєве задоволення педагогічних працівників» | 6 |
| Модуль 5. «Сутність організаційної культури закладів освіти та її роль в зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників» | 6 |
| Модуль 6. ««Реальна» та «бажана» організаційна культури закладів освіти: аналіз, напрямки і умови розвитку» | 6 |
| Заключна частина тренінгу | 2 |

Вступна частина тренінгу складається з блоків: «Знайомство», «Мета, завдання, структура тренінгу, правила групової роботи», «Вступ до проблеми».

Основна частина тренінгу містить 6-ть модулів, кожен з яких складається зі змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

Заключна частина включає в себе: «Підбиття підсумків», «Узагальнення набутих знань та навичок», «Прощання».

Для проведення тренінгу використовувались такі інтерактивні техніки: «криголами»; групові обговорення; міні-лекції; мультимедійні презентації; заповнення робочих бланків; метод незавершених речень; метод «мозкового штурму»; виконання творчих завдань; практики майндфулнес; рефлексія заняття та ін.

3. Цільова аудиторія, організація та обсяг тренінгу

Тренінг «Психологія розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» розраховано на роботу з освітнім персоналом.

За формою проведення тренінг розраховано на 8 тижнів (один раз на тиждень).

Обсяг тренінгу складає 54 академічних годин: а) основна частина (аудиторна) – 36 академічних годин; б) додаткова частина (самостійна робота) – 14 академічних годин; в) вступ до тренінгу та завершення тренінгу – по 2 академічні години (4 академічні години).

4. Зміст тренінгу

Кожен із модулів, відповідно до технологічного підходу [23], складається із трьох блоків (змістово-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального).

Представимо більш детальний аналіз кожного тренінгового заняття.

Вступна частина тренінгу

«Знайомство»:

«Криголам» «Знайомство». Інструкція: група стоїть колом, кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Мое життєве гасло».

«Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи»:

Вивчення очікувань і побажань учасників тренінгу. Вправа «Мої очікування»: «Від сьогоднішнього тренінгу я очікую...»; «У результаті тренінгу я хотів (-ла) дізнатися...».

Індивідуальні відповіді учасників заняття, представлені на окремих «стікерах», які вивішуються на спеціальному стенді, з наступним груповим аналізом та обговоренням.

«Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу».

Вступ до проблеми:

Міні-лекція: «Технологічний підхід» [23].

Міні-лекція: «Майндфулнес в сучасних організаціях» [6; 24].

Споглядальна практика: «Усвідомлене дихання» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб повністю сконцентруватися на диханні і простежити за ритмом вдихів і видихів. Концентрація на диханні дозволяє спостерігати за думками в міру їх появи. По суті, усвідомленість дозволяє затримати потік негативних думок до того, як вони затягнуть людину у вир негативних емоцій, і надасть змогу знову отримати контроль над власним життям.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе [24].

Основна частина

Модуль 1. «Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент: «Сутність соціальної напруженості та її зв'язок з особистісною напруженістю педагогічних працівників»

Метод незавершених речень. Робота над цим завданням передбачає створення мікрогруп, кожній із яких пропонується продовжити речення і дати визначення одного із запропонованих понять: «Соціальна напруженість в освітній організації – це...», «Вплив соціальної напруженості на професійну діяльність працівників освітніх організацій – це...», «Особистісна напруженість педагогічних працівників – це...».

Групове обговорення: «Поняття соціальної напруженості», «Який вплив має соціальна напруженість на особистий стан та професійну діяльність педагогічних працівників закладів освіти?».

Міні-лекція: «Сутність соціальної напруженості, її вплив на роботу закладів освіти та зв'язок з особистісною напруженістю педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [3; 4].

Діагностичний компонент тренінгу: «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників»

Психологічний практикум. Психологічний практикум проводиться за допомогою анкети «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників» Карамушки Л.М., Заїки І.В., яка дозволяє вивчити розуміння сутності соціальної напруженості педагогічними працівниками; особливості впливу соціальної напруженості на роботу закладів освіти; потребу педагогічних працівників в отриманні психологічної допомоги з цих питань. [3; 4]. Далі проводиться інтерпретація отриманих результатів та їх групове обговорення.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Розвиток особистої усвідомленості як засіб допомоги у подоланні впливу соціальної напруженості на діяльність педагогічних працівників»

Вправа (робота в парах): «Мої думки» [1]. Учасникам пропонується проаналізувати за допомогою спеціального бланка свої думки, які пов'язані з соціальною напруженістю та з особистісними негативними станами. Далі здійснюється обговорення отриманих результатів.

Інформаційне повідомлення: «Режим «автопілота» та соціальна напруженість, його ознаки у нашому житті»; «Відсутність бачення власного життя»; «Сильний опір будь-яким змінам і

взагалі всьому новому»; «Багатозадачність: мозок постійно женеться за наступними діями»; «Складність з фокусуванням уваги і концентрацією на поточному моменті». (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [24].

Групове обговорення позитивних та негативних ознак стану, що характеризують режим «автопілота» в умовах соціальної напруженості.

Споглядальна практика: «Родзинкова медитація» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб, по-перше, навчити свою свідомість «фокусуватися», що вимагає тренування, а по-друге, поступово позбутися звичок, які керують щоденною поведінкою в умовах соціальної напруженості.

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчанні фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок», суть якої полягає у тому, щоб вибрати одне з буденних занять, наприклад, ходити на роботу новою дорогою; усвідомлено пити чай, каву, сік; робити домашні справи, і щодня протягом наступного тижня виконувати це усвідомлено [24].

Модуль 2. «Ситуаційна та особистісна тривожність педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент: «Аналіз ситуаційної та особистісної тривожності в умовах соціальної напруженості».

Аналітична робота в малих групах: «Що ми знаємо про тривожність?»; «Як тривожність впливає на наше життя?».

Презентація результатів роботи малих груп та їх міжгрупове обговорення.

Міні-лекція: «Тривожні стани педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [15; 19].

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика ситуаційної та особистісної тривожності педагогічних працівників»

Психологічний практикум: Психологічний практикум проводиться за допомогою методики «Шкала ситуаційної та особистісної тривожності» Спілбергера-Ханіна, яка дозволяє виявити рівні ситуаційної та особистісної тривожності [25].

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Методи самопомоги педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості»

Вправа (робота в мікрогрупах): «Когнітивний аналіз тривожних думок» [1]. Учасникам пропонується за допомогою спеціального бланку записати свої негативні автоматичні думки та проаналізувати їх вплив на особистий емоційний стан та поведінку в умовах соціальної напруженості.

Групове обговорення отриманих результатів: «Який вплив на емоційний стан і поведінку мають негативні думки?», «Це просто думки чи факти?», «Як я можу собі допомогти?».

Інформаційне повідомлення: «Режим дії. Якір фокусування», суть якого полягає у здатності людини абстрагуватися від одного режиму і легко переключатися на інший. Це дозволяє розвинути навичку режиму «буття», яка допомагає стабілізувати емоційний стан педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Групове обговорення: «Що таке режим дії?»; «Як переключати режими дії на стан усвідомленості?».

Споглядальна практика: «Сканування тіла». Суть практики полягає в тому, щоб на наступному етапі навчитися стежити за реактивністю свідомості, а для цього потрібно вміти уважно ставитися до свого тіла. Саме в тілі можна відчути перші «ворушіння» емоційно «заряджених» думок. І замість того, щоб діяти як «підсилювач», тіло може стати чутливим емоційним радаром або системою раннього попередження, яка доповідає про занепокоєння чи стресовий стан до того, як вони виникнуть [24].

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» або «Сканування тіла» 2 рази. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання орієнтоване на виконання вправи «Щастя – це вміння дивитися на ті самі речі іншими очима». Суть завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники проаналізували та відповіли на такі питання: «Які заняття, речі або люди приносять Вам радість?»; «Чи можете Ви приділяти їм трохи більше уваги і цінувати їх трохи більше?»; «Чи можете Ви на секунду зупинитися, коли трапляється щось приємне?». Щоб допомогти собі в цьому, треба спостерігати: за своїми тілесними відчуттями; за своїми думками; за своїми почуттями в такі моменти [24].

Модуль 3. «Соціальна фрустрованість педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент: «Соціальна фрустрованість педагогічних працівників: сутність та її наслідки»

Творче завдання (робота в малих групах): «Характеристика соціальної фрустрованості та її прояви у працівників закладів освіти».

Інформаційне повідомлення: «Поняття соціальної фрустрованості», «Вплив соціальної фрустрованості», «Як проявляється соціальна фрустрованість у професійному та особистісному житті людини?», «Які наслідки впливу соціальної фрустрованості можливі у працівників закладів освіти в умовах соціальної напруженості?». (Для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [3; 4; 10; 17].

Групове обговорення отриманих результатів.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика соціальної фрустрованості у педагогічних працівників»

Психологічний практикум. Практикум проводиться за допомогою методики «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана [17], яка дає можливість визначити ступінь соціальної фрустрованості (незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності в умовах соціальної напруженості).

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Споглядання за своїми думками та почуттями»

Вправа «Мої почуття». Учасникам пропонується проаналізувати свої почуття за принципом: « На початку тренінгу «Я був (ла) ...»; «Потім я ...»; «Зараз я ...». Спостереження і саморефлексія змін у настрої і відчуттях учасників. Проведення аналізу впливу емоційних станів педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості на особисте та професійне життя (авторська розробка).

Групове обговорення отриманих результатів: «Які емоції відчуваємо?»; «Негативні емоційні стани – скарбничка самодопомоги».

Споглядальна практика: «Думки і звуки» [24]. Суть практики полягає в тому, щоб продовжити відточувати вміння краще відчувати сигнали тіла і розуму про негативні емоції, самокритику, які неминучі, коли наші власні реакції затягують нас у вир емоцій.

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Сканування тіла» або «Думки і звуки» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок». Суть завдання полягає в тому, щоб такі прості речі, як перегляд телевізора, робити сплановано і усвідомлено, для цього треба призначити собі певний день і знайти ті програми, які вам дійсно хочеться подивитися: вони повинні бути цікавими або приносити вам задоволення, або і те й інше. У призначений день подивіться тільки заплановані передачі і усвідомлено вимкнути телевізор, як тільки вони закінчуються. Ця вправа дає змогу побачити новий більш вільний спосіб життя і позбавлятися від звички, яка формувалась роками [24].

Завдання 4. Завдання спрямоване на виконання вправи «Подяка», суть якої полягає в тому, щоб навчитися цінувати приємні моменти в житті. Кожен день згадувати десять речей, за які Ви вдячні, і перераховувати їх. Важливо згадати саме десять, навіть якщо після трьох або чотирьох нічого не спадає на думку. Саме в цьому сенс вправи – усвідомити незначні події дня, які раніше були не помітними [24].

Модуль 4. «Життєве задоволення педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність та складові життєвого задоволення педагогічних працівників»

Творче завдання (індивідуальна робота): «Коло балансу». Учасникам пропонується проаналізувати та прояснити для себе, що в їх в житті головне, а що другорядне; усвідомити наскільки вони мають життєве задоволення в основних сферах свого життя, та як можна направити свою увагу і зусилля на розв'язання проблем повсякдення. Дослідження та обговорення балансу та життєвого задоволення педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості (*авторська розробка*).

Міні-лекція: «Складові життєвої задоволеності педагогічних працівників» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [18].

Діагностичний компонент тренінгу: «Аналіз індексу життєвого задоволення педагогічних працівників»

Психологічний практикум: Для проведення психологічного практикуму використовується опитувальник «Індекс життєвого задоволення» (адаптація Н.В. Паніної) [18], який дозволяє діагностувати основні складові життєвої задоволеності: інтерес до життя; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивну оцінку власних якостей і вчинків; загальний фон настрою та ін.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Добре ставлення до себе».

Інформаційне повідомлення: «Цінності». (Розуміння того, що такі цінності, дружелюбність, доброта – це тихі «внутрішні» голоси, які з легкістю заглушають більш гучні голоси страху і провини. Щоб позбутися від страху і почуття провини, треба спробувати зробити крок назад і прислухатися до тихого голосу всередині. Якщо ми хочемо жити в мирі з самим собою, то потрібно дослухатися до тихого голосу співчуття і ігнорувати гучні голоси страху,

провини і сорому (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Люблячої доброти». Суть практики полягає в тому, щоб з її допомогою переконатися, як би складно не було співчувати іншим, ще складніше ставитися по-доброму до самого себе, дізнаєтеся, як повернути в своє життя доброту – не тільки до інших, але і до себе [24].

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Думки і звуки» або «Люблячої доброти» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися, і це потребує регулярної практики і тренування [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе [24].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Добра справа», суть завдання полягає в тому, щоб зробити добру справу. Це не повинно бути щось особливе чи масштабне. Треба просто подумати про своїх друзів, близьких, колег. Що можна зробити, щоб поліпшити їх життя? Можна допомогти колезі прибрати на робочому столі, допомогти сусідові або сусідці донести продукти або зробити за свою кохану людину те, що їй не подобається робити. Є ще безліч способів допомогти іншим, просто треба усвідомлено проявити доброту і співчуття. Самоспостереження.

Модуль 5. «Сутність організаційної культури закладів освіти та її роль в зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Характеристика основних складових і типів організаційної культури закладів освіти»

Метод незавершених речень: «Організаційна культура закладу освіти – це...».

Творче завдання (робота в малих групах з подальшим міжгруповим обговоренням): «Які бувають складові і типи організаційної культури?»

Міні-лекція: «Сутність організаційної культури закладів освіти: її структура та основні типи» (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [14; 20].

Вправа «Пелюстки троянд»: набуття навичок виділяти головні ознаки організаційної культури закладів освіти, спроба класифікувати складові та типи організаційної культури свого закладу освіти (авторська розробка).

Діагностичний компонент тренінгу: «Дослідження складових і типів організаційної культури закладів освіти»

Психологічний практикум. Для проведення практикуму використовується методика «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова [14], яка дає можливість проаналізувати основні складові організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль».

Психологічний практикум. Практикум проводиться за допомогою методики «Діагностика типів організаційної культури за допомогою методики Ч. Хенді» [20], яка визначає такі типи організаційної культури, як культура «влада», культура «ролі», культура «завдання», культура «особистість».

Корекційно-розвивальний компонент: «Як справлятися з непростими ситуаціями в умовах різних організаційних культур?» [24]

Інформаційне повідомлення: «Повільний шлях до прийняття труднощів». Аналіз складних ситуацій у професійному житті педагогічних працівників в умовах соціальної напруженості. Вплив неприємних ситуацій на самопочуття та самооцінку педагогічних працівників (для

підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Дослідження неприємної ситуації». Суть практики полягає в тому, щоб коли ми стикаємося з неприємностями (стрес на роботі, проблеми зі здоров'ям у нас або у близьких, перевтома або хвороблива зневіра в себе і світ), природним рішенням здається відгородитися від цієї проблеми. Це можна робити різними способами: намагаючись розв'язати її, ігнорувати або уникати. Рано чи пізно настає момент, коли ці стратегії перестають працювати, оскільки в нас вичерпуються сили, або ж проблема, з якою ми зіткнулися, виявляється дійсно нерозв'язною. Новий підхід полягає в тому, щоб прийняти себе і будь-які труднощі, з якими ми зіткнулися. Це означає повернутися обличчям до проблеми і спробувати знайти з нею спільну мову, навіть коли, нам цього не хочеться або нам від цього страшно [24].

Творче завдання: «Роль організаційної культури у подоланні неприємних ситуацій у педагогічних працівників» (робота в малих групах). (Групи наводять приклади «реальних» неприємних ситуацій, з якими зустрілися педагогічних працівників, і як вони були вирішені в умовах «реальних» організаційних культур. Аналізується те, як цінності, норми, правила поведінки, які були притаманні конкретним організаційним культурам, сприяли подоланню неприємних ситуацій).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Люблячої доброти» або «Дослідження неприємної ситуації» 2 рази на день. Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчанні фокусувати увагу [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Приємна справа». Суть цього завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники згадали той період життя, коли вони були не так завантажені, як зараз, або до того, як трапилася якась неприємність. Це може бути той період, коли читали улюблені журнали, слухали улюблену музику, ходили гуляти або каталися на велосипеді, спілкувалися з друзями або з сім'єю, грали в настільні ігри або ходили до театру та ін. Потрібно вибрати одне з цих занять і запланувати його на тиждень. Воно може займати п'ять хвилин або п'ять годин, це може бути щось суттєве або буденне, це можна робити в компанії або самотійно. Важливо тільки одне, це заняття дозволить повернутися до того етапу життя людини, який вона забула. Поспостерігайте, які відчуття з'являються, та запам'ятайте їх [24].

Модуль 6. «Реальна» та «бажана» організаційна культури закладів освіти: аналіз, напрямки і умови розвитку»

Вступ до модуля: мета, завдання, організація тренінгової роботи.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Реальна» та «бажана» організаційні культури закладів освіти»

«Мозковий штурм» (групова форма): «Існуюча» (реальна) організаційна культура – це ...; «бажана» (ідеальна) організаційна культура – це – ...;

Міні-лекція: «Існуюча» (реальна) та «бажана» (ідеальна) організаційна культура (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [16].

Діагностичний компонент тренінгу: «Визначення та порівняння педагогічними працівниками «реального» та «бажаного» типу організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів»

Психологічний практикум. Психологічний практикум проводиться за допомогою методики Л.Л. Константина «Шкали організаційних парадигм» [16], яка передбачає виявлення компонентів організаційної культури, сукупності реальних і бажаних уявлень педагогічних працівників.

Корекційно-розвивальний компонент: «Приємні активності, як засіб самопомоги»

Інформаційне повідомлення: «Життєва рівновага». Деякі заняття дають щось більше, ніж задоволення і розслаблення, вони живлять нас на глибинному рівні, допомагаючи протистояти напруженню повсякденної дійсності. Але є і такі речі, які виснажують нас і позбавляють нас енергії. Ми стаємо слабшими і сприйнятливішими до раптових ударів долі і поступово втрачаємо здатність насолоджуватися життям в повному обсязі. Дуже скоро ці речі монополізують наше життя. А коли ми перебуваємо в стані напруження, то поступово відмовляємося від тих занять, які надають нам сил, і стрімко падаємо у вир виснаження. Це може негативно впливати на професійне та особисте життя педагогічних працівників (для підготовки презентації використовувалися наявні літературні джерела та результати власних досліджень автора) [6; 24].

Споглядальна практика: «Гора» [6]. Суть практики полягає в тому, щоб перенести в повсякденне життя стан постійної присутності і спокою. Дійсність швидко змінюється, і на етапі змін важливо для педагогічних працівників вміти зберігати спокій, що позитивно позначиться на їх особистому і професійному житті.

Творче завдання: «Бажана» організаційної культури закладу освіти» (робота в малих групах). (Групи малюють моделі «бажаної» організаційної культури, яка може позитивно впливати на життєву рівновагу педагогічних працівників).

Підбиття підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику виконувати по три медитації протягом шести днів. Учасники вибирають дві медитації з тих, що робили раніше. Перша медитація, від якої було відчутне покращення емоційного стану: наприклад, вона допомогла розслабитися або прийняти навколишню дійсність. А другою обирається та, яку, можливо, не змогли опанувати з першого разу: вона здалася важкою або з'явилося відчуття, що вона буде корисною і її треба повторити. Суть завдання полягає у продовженні відпрацювання навичок у повсякденному житті [24].

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку глибшого розуміння себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Життєвий баланс». Суть цього завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники відповіли на наведені нижче питання: «Що допомагає вам відновлювати сили?»; «Що поліпшує настрій, додає сил, заспокоює і допомагає зосередитися?»; «Що дозволяє відчувати, що ви живете, і живете в теперішньому, а не просто існуєте?»; «Це приємні заняття, які надають сил і енергії?»; «Що виснажує вас, позбавляє сил, викликає напругу і змушує відчувати себе розбитим?»; «Що позбавляє вас відчуття справжнього і змушує думати, що ви просто існуєте?». Мета цієї вправи в тому, щоб дати педагогічним працівникам уявлення про співвідношення приємних і неприємних занять у їхньому житті. Це співвідношення не обов'язково має бути ідеальним, оскільки одну улюблену справу легко може переважити будь-яка кількість неприємних. Проте потрібно мати у своєму арсеналі хоча б кілька приємних занять (і бажано робити їх принаймні раз в день), щоб компенсувати витрати енергії на менш приємні речі. [24].

Заключна частина тренінгу.

- *Рефлексивний аналіз:* «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «По завершенню тренінгової програми я відчуваю...»; «Що дав мені тренінг?».

- *Виявлення ефективності тренінгу* за допомогою анкети «Оцінка ефективності тренінгу» [23]. На спеціально підготовленому бланку учасники дають оцінку тренінговому заняттю. Бланки заповнюються анонімно та віддаються тренеру.

- *Споглядальна практика:* «Озеро» [6]. Використовуючи символ озера, зберігається спокій і стан усвідомленості. Відчувається спокій в глибині і відкривається новий стиль поведінки в період душевної смуги.

Побажання учасників тренінгу один одному в колі: «Я бажаю тобі...».

Апробація експериментальної програми психологічної підготовки педагогічних працівників закладів освіти до розвитку організаційної культури в умовах соціальної

напруженості була реалізована впродовж 2018 року на базі Новосілівської загальноосвітньої школи I-III ступенів Києво-Святошинського району Київської області та Центру практичної психології Києво-Святошинського району Київської області.

Висновки:

1. З метою зниження впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників розроблено та впроваджено тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників».

2. Структура тренінгу включає вступне та заключне заняття, а також шість модулів, кожен яких складається зі структурно-змістовного, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів.

3. Зміст тренінгу базується на поєднанні двох напрямків: технологічного підходу та когнітивно-поведінкової терапії, яка базується на усвідомленості (Mindfulness-Based Cognitive Therapy).

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі впливу інших психологічних характеристик організації на зниження впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників, таких, як організаційний розвиток закладу освіти, креативність освітнього середовища та ін.

Список використаних джерел

1. Бек А. Когнитивная терапия депрессии / А. Бек, А. Раш, Б. Шо, Г.Эмери. – СПб. : Питер, 2003. – 304 с.
2. Гринберг Д. Управление настроением. Методы и упражнения / Д. Гринберг, К. Падески. – СПб. : Питер, 2008. – 224 с.
3. Заїка І.В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія : науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОППП / [за наук. за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки]. – 2016.– №4 (7). – 92 с.
4. Заїка І.В. Сутність та вплив соціального напруження на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заїка // Технології роботи психолога в організації : тези III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (26–27 жовтня 2016 року, м. Запоріжжя). – Запорізький національний університет. – Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – С. 22–24.
5. Ішук О. В. Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів : автореф. ... канд. психол. наук : 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія / О. В. Ішук. – К. : Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – 20 с.
6. Кабат-Зинн Дж. Куда бы ты ни шел – ты уже там: Медитация полноты осознания в повседневной жизни / Дж. Кабат-Зинн. – М. : Класс, 2001. – 208 с.
7. Карамушка Л.М. Організаційна культура загальноосвітніх навчальних закладів : наук.-метод. посіб. / Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко. – Біла Церква : КОПОПК, 2012. – 92 с.
8. 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 / [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 82–91.
9. Карамушка Л.М. Розуміння педагогічними працівниками сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (28–30 травня 2015 року, м. Кам'янець-Подільський) / за наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.-Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 11–12.
10. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок зі складовими організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016.– Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 40–48.
11. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагозінська, О.С. Ковальчук // 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. 48–56.
12. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна

- психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 218–227
13. Лагодзінська В. І. Взаємозв'язок розвитку креативного потенціалу освітніх організацій і типів організаційної культури / В. І. Лагодзінська // Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні : тези II Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (Кам'янець-Подільський, 28–30 травня 2015 р.) / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. ; Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2015. – С. 38–39.
 14. Ладанов И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки : учебное пособие / И.Д. Ладанов. – М. : Корпоративные стратегии, 2004. – 496 с.
 15. Левитов Н.Д. О психических состояниях человека / Н.Д. Левитов. – М. : Просвещение, 2004. – 343 с.
 16. Липатов С.А. Опросник «Шкалы организационных парадигм» Л.Л. Константина / С.А. Липатов // Журнал практического психолога. – 2005. – № 2. – С. 186–198.
 17. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
 18. Панина Н.В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н.В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л.М. Митиной. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2003. – С. 192–194.
 19. Прихожан А.М. Причины, профилактика и преодоление тревожности / А.М. Прихожан // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2 – С 11–18.
 20. Психологические тесты для профессионалов / [авт.-сост. Н.Ф. Гребень]. – Мн. : Современ. шк., 2007. – 496 с.
 21. 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.
 22. 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.
 23. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНК ОС, 2005. – 366 с.
 24. Уильямс М. Осознанность. Как обрести гармонию в нашем безумном мире / М. Уильямс, Д. Пенман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 288 с.
 25. Ханин Ю. Стресс и тревога в спорте / Ю. Ханин. – М. : Физкультура и спорт, 2003. – 288 с.
 26. Чернявська О.В. Становлення громадянського суспільства як чинник соціальної напруженості в Україні / О.В. Чернявська // Вісник Харківського університету. – №456. – Серія : Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених м. Харкова. – Харків, 2000. – Ч. 1. – С. 9–12.
 27. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
 28. Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al., «Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation», *Psychosomatic Medicine*, 65, pp.564–70.
 29. Kabat-Zinn, J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness.* / J. Kabat-Zinn. – N.Y.: Delacourt, 1990.
 30. Kabat-Zinn, J. An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results / J. Kabat-Zinn // *General Hospital Psychiatry*. – 1982. – Vol. 4. – P. 33–47.
 31. National Institute for Clinical Excellence (NICE). Management of depression in primary and secondary care. National Clinical Practice Guidelines. The British Psychological Society and The Royal College of Psychiatrists.- London, 2004
 32. Segal, Z.V. Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression: a new approach to preventing relapse / Z.V. Segal, J.M.G. Williams, J.D. Teasdale. – NY: Guilford Press, 2002. – 351 p.
 33. Sharma, M. Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: a systematic review / M. Sharma, S.E. Rush // *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*. – 2014. – Vol.19 (4). – P. 271–286.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bek A. Kognitivnaja terapija depressii / A. Bek, A. Rash, B. Sho, G.Jemeri. – SPb. : Piter, 2003. – 304 s.
2. Grinberg D. Upravlenie nastroeniem. Metody i uprazhnenija / D. Grinberg, K. Padeski. – SPb. : Piter, 2008. – 224 s.
3. Zaika I.V. Vzaiemozviazok sotsialnoi frustrovanosti osvitnoho personalu z orhanizatsiino-profesiinymy ta sotsialno-demohrafichnymy chynnykamy / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykhohihiia. Ekonomichna psykhohihiia : naukovyi zhurnal Instytutu psykhohihiia imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy ta UAOPPP / [za nauk. za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky]. – 2016. – №4(7). – 92 s.

4. Zaika I.V. Sutnist ta vplyv sotsialnoho napruzhenia na diialnist zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / I.V. Zaika // Tekhnologii roboty psykholoha v orhanizatsii : tezy III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh (26–27 zhovtnia 2016 roku, m. Zaporizhzhia). – Zaporizkyi natsionalnyi universytet. – Zaporizhzhia : ZNU, 2015. – S. 22–24.
5. Ishchuk O. V. Orhanizatsiina kultura vyshchoho navchalnoho zakladu yak chynnyk stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv : avtoref. ... kand. psychol. nauk : 19.00.10 – orhanizatsiina psykholohiia; eko-no-mich-na psykholohiia / O. V. Ishchuk. – K. : In-t psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2013. – 20 s.
6. Kabat-Zinn Dzh. Kuda by ty ni shel – ty uzhe tam: Meditacija polnoty osoznaniya v povsednevnoj zhizni / Dzh. Kabat-Zinn. – M. : Klass, 2001. – 208 s.
7. Karamushka L.M. Orhanizatsiina kultura zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv : nauk.-metod. posib. / L.M. Karamushka, A.M. Shevchenko. – Bila Tserkva : KOIPOP, 2012. – 92 s.
8. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 82–91.
9. Karamushka L.M. Rozuminnia pedahohichnymy pratsivnykamy sutnosti sotsialnoi napruzhenosti ta yii vplyvu na diialnist zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii (28–30 travnia 2015 roku, m. Kamianets-Podilskyi) / za nauk.red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K.-Kamianets-Podilskyi : Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 11–12.
10. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnoho personalu: zviazok zi skladovymy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – 2016.– Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – C. 40–48.
11. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz poniattia «sotsialna napruzhenist»: mizhdystsyplinarnyi pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahozinska, O.S. Kovalchuk // 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. – C. 48–56.
12. Kredentser O.V. Treninh «Formuvannia pidpriemnytskoi povedinky v personalu osvitnykh orhanizatsii dlia efektyvnoho zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku» / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 218–227
13. Lahodzinska V. I. Vzaiezozviazok rozvytku kreatyvnoho potentsialu osvitnykh orhanizatsii i typiv orhanizatsiinoi kultury / V. I. Lahodzinska // Aktualni problemy rozvytku orhanizatsiinoi ta ekonomichnoi psykholohii v Ukraini : tezy II Vseukrainskoho konhresu z orhanizatsiinoi ta eko-no-michnoi psykholohii (Kamianets-Podilskyi, 28–30 travnia 2015 r.) / za nauk. red. S. D. Maksymenka, L. M. Karamushky. – K. ; Kamianets-Podilskyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2015. – S. 38–39.
14. Ladanov I. D. Prakticheskij menedzhment. Psihotehnika upravlenija i samotrenirovki : uchebnoe posobie / I.D. Ladanov. – M. : Korporativnye strategii, 2004. – 496 s.
15. Levitov N.D. O psihicheskikh sostojanijah cheloveka / N.D. Levitov. – M. : Prosveshhenie, 2004. – 343 s.
16. Lipatov S.A. Oprosnik «Shkaly organizacionnyh paradigm» L.L. Konstantina / S.A. Lipatov // Zhurnal prakticheskogo psihologa. – 2005. – № 2. – S. 186–198.
17. Malkina-Pyh I.G. Psihosomatika: Spravochnik prakticheskogo psihologa / I.G. Malkina-Pyh. – M. : Jeksmo, 2009. – 102 s.
18. Panina N.V. Indeks zhiznennoj udovletvorennosti / N.V. Panina Psihologija razvitija konkurentosposobnoj lichnosti ; pod red. L.M. Mitinoj. – M. : Izd-vo Mosk. psihologo-social'nogo in-ta, 2003. – S. 192–194.
19. Prihozhan A.M. Prichiny, profilaktika i preodolenie trevozhnosti / A.M. Prihozhan // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. – 1998. – № 2 – S. 11–18.
20. Psihologicheskie testy dlja professionalov / [avt.-sost. N.F. Greben']. – Mn. : Sovrem. shk., 2007. – 496 s.
21. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhdnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
22. 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.
23. Tekhnologii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv intiv pisljadiplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
24. Uil'jams M. Osoznannost'. Kak obresti garmoniju v nashem bezumnom mire / M. Uil'jams, D. Penman. – M. : Mann, Ivanov i Ferber, 2015. – 288 s.

25. Hanin Ju. Stress i trevoga v sporte / Ju. Hanin. – М. : Fizkul'tura i sport, 2003. – 288 s.
26. Cherniavska O.V. Stanovlennia hromadianskoho suspilstva yak chynnyk sotsialnoi napruzhenosti v Ukraini / O.V. Cherniavska // Visnyk Kharkivskoho universytetu. – №456. – Seriya : Aktualni problemy suchasnoi nauky v doslidzhenniakh molodykh vchenykh m. Kharkova. – Kharkiv, 2000. – Ch. 1. – S. 9–12.
27. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kultura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv: teoretychnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – Т. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – К. : A.S.K., 2011. – Вyp. 33. – S. 211–213.
28. Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., et al., «Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation», Psychosomatic Medicine, 65, pp.564–70.
29. Kabat-Zinn, J. Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness. / J. Kabat-Zinn. – N.Y.: Delacourt, 1990.
30. Kabat-Zinn, J. An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation: Theoretical Considerations and Preliminary Results / J. Kabat-Zinn // General Hospital Psychiatry. – 1982. – Vol. 4. – P. 33–47.
31. National Institute for Clinical Excellence (NICE). Management of depression in primary and secondary care. National Clinical Practice Guidelines. The British Psychological Society and The Royal College of Psychiatrists.- London, 2004
32. Segal, Z.V. Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression: a new approach to preventing relapse / Z.V. Segal, J.M.G. Williams, J.D. Teasdale. – NY: Guilford Press, 2002. – 351 p.
33. Sharma, M. Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: a systematic review / M. Sharma, S.E. Rush // Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine. – 2014. – Vol.19 (4). – P. 271–286.

Zaika, I. V. Training "The Role of Educational Institution Organizational Culture in Reducing the Impact of Social Tension on Teachers". The article presents the objectives, tasks and structure of the training "The role of educational institution organizational culture in reducing the impact of social tension on teachers". The training, which draws on a technological approach and Mindfulness-Based Cognitive Therapy, includes an introduction, the main and final parts and home assignments. The main part covers six modules: "Social tension and its impact on teachers personal tension", "Teachers situational and personal tension"; "Educators social tension of"; "Teachers' satisfaction with life"; "Educational institution organizational culture and its role in reducing the impact of social tension on teachers", "Real and ideal organizational culture of educational institutions: analysis, directions of and prerequisites for development ". Each module is made up of the informative, diagnostic and developing components and uses a number of interactive techniques, which are described in detail.

Key words: educational institutions; teachers; social tension; personal tension; organizational culture; training; technological approach; cognitive-behavioral therapy; mindfulness; training structure; interactive technology.

Відомості про автора

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, NAPN of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

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

Отримано 16 липня 2018 р.
Рецензовано 27 серпня 2018 р.
Прийнято 6 вересня 2018 р.