

30. Feldman, D. C. Types of career plateaus: antecedents, outcomes, and interventions / D. C. Feldman, B. A. Weitz // Proceeding of the Southern Management Associations. – 1986. – P. 41.
31. Sagmeister, S. The power of time off [Talk Video] / Stefan Sagmeister // TED (2014-03-20). – Rezhym dostupu : <https://www.ted.com>
32. Shlossberg, N. K. A model of worklife transitions / N. K. Shlossberg // Career transitions in turbulent times. Exploring work, learning, and careers / ed. by R. Feller and G. Walz. – Greensboro, NC : ERIC/CASS, 1996. – P. 243–276.
33. Socol, M. Career transitions and life event adaptation : integrating alternative perspectives on role transition / M. Socol, M. R. Louis // Role transitions, explorations, and explanations. – NY. : Plenum press, 1984. – P. 81–94.

Gura, N.A. Professional career interruption as a problem of organizational psychology. The research paper contains a theoretical review of the problem of career interruption. This research paper aims at determining the phenomenological field of the problem of career interruption and outlining the perspective ways of its solution within the framework of organizational psychology. The role of experience in overcoming crises in determination of the further trajectory and pace of professional development of a person is determined. It is noted that during the career interruption it is necessary to understand meaningful events and decisions, which lead to a change of forward trajectory, a positive vector of a career path. The phenomenology of professional crises as the consistent stages of development, objective and subjective factors of their occurrence are described. An age crisis of the middle of life is considered as having a professional content. The substandard situational crises are singled out and analyzed, with the situation of forced unemployment being of particular importance. The information about the types of career interruptions that contribute to the psychological well-being of an individual is provided.

It is stated that a successful career allows a person to realize his personal and professional potential, to achieve recognition of self-worth and significance for other people. An individual career path is expressed in the alternation of ups and downs of personal and professional development, may be nonlinear in nature and cover several spheres of life. It is summed up, within the framework of the range of problems, that the psychological and objective barriers that arise on the life path stimulate the development of new scenarios of a professional future based on professional mobility, condition the transition to new career trajectories. The intensity of the experience of professional crises is determined by the activity of an individual and the structure of his life world. Undesirable options for career development, their causes are outlined.

Key words: career, professional development, normative crises, life crises, career interruptions, professional stagnation.

Відомості про автора

Гура Наталія Анатоліївна, аспірант ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», засновник і керівник Центру ментальної генетики, м. Київ, Україна.

Gura, Natalya Anatoliyivna, postgraduate student, University of Economics and Law "KROK", Founder and Head of the Center for Mental Genetics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tfclub@ukr.net

УДК 316.647.5:005.32:373

Карамушка Л.М.

0000-0003-0622-3419

<https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА РІВНІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ЦІЛОМУ»: ЗАВДАННЯ, ОСНОВНІ ТЕМАТИЧНІ СЕСІЇ ТА ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНІКИ

Карамушка Л.М. Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»: завдання, основні тематичні сесії та інтерактивні техніки. У статті на основі наукових розробок автора та його практичного досвіду роботи представлено тренінгову програму «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому». Розкрито мету, основні завдання та обсяг тренінгової програми. Детально описано три тренінгові сесії («Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктів», «Соціальна напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні», «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»), які складають зміст тренінгової програми. Представлено різноманітні інтерактивні техніки, які використовуються у процесі проведення тренінгових сесій (робота в малих групах, міжгрупове обговорення, психологічні практикуми, ділові ігри, творчі завдання тощо).

Ключові слова: освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні організації в цілому; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.

Карамушка Л.Н. Тренинговая программа «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом»: задачи, основные тематические сессии и интерактивные техники. В статье на основе научных разработок автора и практического опыта работы представлено тренинговую программу «Психология социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом». Раскрыты цели, задачи и объем тренинговой программы. Подробно описаны три тренинговые сессии («Социальная напряженность как междисциплинарный феномен и его проявления в различных социальных субъектов», «Социальная напряженность в образовательных организациях и ее проявления на мезо- и микроуровне», «Основные виды социальной напряженности в образовательных организациях на уровне организации в целом»), которые составляют содержание тренинговой программы. Представлены разнообразные интерактивные техники, которые используются в процессе проведения

тренінгових сесій (робота в малих групах, міжгрупове обговорення, психологічні практикуми, делові ігри, творчі завдання тощо).

Ключові слова: освітні організації; соціальна напруженість; види соціальної напруженості в освітніх організаціях; соціальна напруженість на рівні організації в цілому; тренінгова програма; структура тренінгової програми; тренінгові сесії; інтерактивні техніки.

Постановка проблеми. Психологічна підготовка освітнього персоналу в Україні до роботи в умовах соціальної напруженості складає, на наш погляд, одне із суттєвих завдань психологів, які працюють у цих організаціях. Це обумовлено тим, що освітні організації в Україні сьогодні функціонують в умовах тих викликів, 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 розуміння освітнім персоналом сутності соціальної напруженості, її виявів на різних рівнях, основних видів та врахування певних організаційно-психологічних чинників і умов, які можуть сприяти профілактиці та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз літератури показує, що проблема соціальної напруженості знайшла певне відображення в роботах, які стосуються різних соціальних суб'єктів: суспільства в цілому [13; 14], регіонів [1; 11], організацій [4], особистості [15]. У даних роботах розкрито концептуальні засади аналізу соціальної напруженості, проаналізовано сутність соціальної напруженості як передумови виникнення кризових станів, представлено модель показників соціальної напруженості та розроблено процедури і методики здійснення її експертизи. При цьому слід зазначити, що наявні емпіричні дослідження виконані переважно на матеріалі діяльності промислових організацій та стосуються аналізу соціально-економічних показників, які свідчать про наявність та динаміку соціальної напруженості. *Психологічні аспекти* вияву соціальної напруженості досліджено значно менше.

Що стосується соціальної напруженості в *освітніх організаціях*, то ця проблема вивчена не достатньо, зокрема, не вивченими залишаються психологічні технології підготовки освітнього персоналу з цього питання. Лише окремі розробки з цього напрямку досліджень представлено в роботах організаційних психологів (І.В. Заїка [8], К.В. Терещенко [15] та ін.).

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

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).

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* [16], який раніше використовувався для розробки таких психологічних технологій, як технологія організаційного розвитку освітніх організацій [10], формування команди [16], прийняття ефективних управлінських рішень [16], ділового спілкування, попередження та подолання професійного вигорання педагогічних працівників [12] та ін. У даному випадку технологічний підхід було спроектовано на аналіз проблеми соціальної напруженості в освітніх організаціях (осмислення особливостей різних видів соціальної напруженості на мезо- та мікрорівні, причин її виникнення та організаційно-психологічних умов профілактики та подолання). 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; 4; 11; 13; 14; 15] та особливостей проведення тренінгу в організації та використання різних інтерактивних технік [8; 17].

Мета тренінгової програми: підготовка освітнього персоналу до розуміння психологічних особливостей соціальної напруженості на рівні різних соціальних суб'єктів та визначення сутності та видів соціальної напруженості в освітніх організаціях (на рівні організації в цілому);

Завдання тренінгової програми:

- 1) оволодіння освітнім персоналом знаннями про сутність соціальної напруженості та її основні вияви на рівні різних соціальних суб'єктів та визначення сутності та видів соціальної напруженості в освітніх організаціях (на рівні організації в цілому);
- 2) аналіз освітнім персоналом вираженості соціальної напруженості на рівні різних соціальних суб'єктів та в освітніх організаціях (на рівні організації в цілому) і чинників, які обумовлюють її виникнення;
- 3) визначення освітнім персоналом організаційно-психологічних умов профілактики та зниження соціальної напруженості на рівні різних соціальних суб'єктів та в освітніх організаціях (на рівні організації в цілому).

Загальний дизайн тренінгової програми

Тренінгова програма «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому» складається із 3 тематичних сесій (*табл. 1*) та має таку загальну структуру:

Тренінгова сесія 1. «Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктах»;

Таблиця 1

**Загальний дизайн тренінгової програми
«Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»**

Тренінгові сесії	Компоненти тренінгових сесій	Навчальні (академічні) години
Загальний вступ до тренінгової програми		2
Тренінгова сесія 1. «Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктах»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Змістовно-смісловий компонент: «Сутність соціальної напруженості як міждисциплінарного феномену та її вияви у різних соціальних суб'єктах»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Аналіз основних причин виникнення соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктах»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна впливати на соціальну напруженість у різних соціальних суб'єктах?»</i>	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Допомога психологів у профілактиці та зниженні соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктах»</i>	4
Тренінгова сесія 2. «Соціальна напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент: «Соціальна напруженість в освітніх організаціях: у чому вона проявляється?»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Аналіз основних показників соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Які організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні?»</i>	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Як можна управляти ситуаціями соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні?»</i>	4
Тренінгова сесія 3. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»	<i>Вступ до тренінгової сесії</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент: «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому та її основні види»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна сприяти профілактиці та подоланню основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому?»</i>	2
	<i>Завершення тренінгової сесії</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Ситуації соціальної напруженості в моїй освітній організації: які вони, як можна здійснювати профілактику їхнього виникнення, і як їх можна долати?»</i>	4
Загальна заключна частина тренінгової програми		2
Загалом:		46

Тренінгова сесія 2. «Соціальна напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні»;

Тренінгова сесія 3. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому».

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

Обсяг тренінгової програми

Загальний обсяг тренінг складається із 46 академічних годин. Кожна із тренінгових сесій складається із таких частин та має таку часову «наповнюваність»: вступ до тренінгової сесії (2 години), інформаційно-смысловий 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 години на загальну заключну частину тренінгу.

ЗМІСТ ТРЕНІНГУ

Загальний вступ до тренінгової програми

-*Криголам:* «Знайомство»: «Мене звали... Я працюю... Протягом останнього місяця я зустрівся з такими виявами соціальної напруженості в організації, де я працюю ...»;

-*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» (груповий варіант):* «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 би будемо працювати сьогодні?» (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 [16]).

***Тренінгова сесія 1.* «Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктів»**

Вступ до тренінгової сесії:

-*Мета, завдання, організація тренінгової сесії.*

Змістовно-смысловий компонент: «Сутність соціальної напруженості як міждисциплінарного феномену та її вияви у різних соціальних суб'єктів»:

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в українському суспільстві сьогодні проявляється в ...»;

-*Робота в малих групах:* «Особливості вияву соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів». (Завдання виконується з урахуванням результатів виконання учасниками тренінгу індивідуального завдання, а також заданого керівником тренінгу «вектору» аналізу основних соціальних суб'єктів. Кожна група обирає для аналізу один із соціальних суб'єктів (суспільство, організація, особистість та ін.) і характеризує особливості вияву соціальної напруженості у певного суб'єкта);

-*Міжгрупове обговорення:* «Сутність та основні вияви соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів (суспільство, окремі регіони, організація, особистість та ін.)». (Усі робочі групи по черзі представляють результати своєї роботи, характеризуючи особливості вияву соціальної напруженості на рівні суспільства, окремих регіонів, організації та особистості);

-*Міні-лекція:* «Соціальна напруженість у різних соціальних суб'єктів: міждисциплінарний підхід до аналізу». (Для підготовки міні-лекції використовуються наявні літературні джерела [1; 2; 9; 11] та розробки автора [6; 7]). При висвітленні матеріалів лекції розкривається сутність соціальної напруженості та особливості її вивчення різними науками (соціологією, політологією, економікою, психологією та ін.), наслідки соціальної напруженості та ін.

Діагностичний компонент: «Аналіз основних причин виникнення соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів»:

-*Робота в групах: Аналітичне завдання 1:* «Діагностика причин виникнення соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів». (Для виконання завдання створюються 3–4 робочі групи, кожна із яких обирає конкретний соціальний суб'єкт, який вона аналізує. Завдання: «На основі аналізу інтернет-ресурсів (доступ до яких забезпечується за допомогою телефону чи комп'ютерів) проаналізуйте основні причини виникнення соціальної напруженості в українському суспільстві сьогодні на рівні різних соціальних суб'єктів: на рівні суспільства в цілому, окремих регіонів, організацій та особистості. Наприклад, на рівні суспільства в цілому це можуть бути політичні, економічні, соціальні, етнічні, екологічні причини тощо.

Визначте найбільш виражені причини. Обговоріть отримані результати з учасниками з інших груп. Зробіть відповідні узагальнення);

Аналітичне завдання 2: «Діагностика показників соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів». (Для виконання завдання створюються 3–4 робочі групи, кожна із яких обирає конкретний соціальний суб'єкт, який вона аналізує. Завдання: «Опишіть на прикладі 3–4 ситуацій об'єктивні та суб'єктивні показники соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів (наприклад, зростання цін, безробіття, незадоволення населення існуючою ситуацією, виникнення тривожності, агресії тощо). Проаналізуйте, яку роль відіграє кожна із груп показників. Зробіть відповідні висновки).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна впливати на соціальну напруженість у різних соціальних суб'єктів?»:

-Робота в парах: Творче завдання: «Соціально-економічні та соціально-психологічні умови профілактики та подолання соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів». (Завдання: «Із наведених під час виконання діагностичного завдання причин виникнення соціальної напруженості, наприклад, на рівні суспільства, регіону тощо, виберіть одну групу причин (за бажанням) та визначте соціально-економічні та соціально-психологічні умови їх профілактики та подолання. Подумайте також над тим, чи може соціальна напруженість відігравати і позитивну роль у життєдіяльності суспільства»).

Творче домашнє завдання: «Допомога психологів у профілактиці та зниженні соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів»

Завдання: «На прикладі 2–3 ситуацій соціальної напруженості опишіть Ваше бачення, того, як психологи можуть сприяти профілактиці та зниженню соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів (вплинути на емоційний стан, поведінку людей тощо). Визначте напрямки, методи та форми роботи психологів. При цьому можна звернутись до найбільш актуальних напрямків роботи психологів сьогодні з проблеми соціальної напруженості, таких, наприклад, як психологічна допомога учасникам АТО та їхнім сім'ям, робота з внутрішньо переміщеними особами та ін. Використайте для цього матеріали соціальних мереж, радіо, телебачення тощо».

Завершення тренінгової сесії:

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

Тренінгова сесія 2. «Поняття про соціальну напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні»

Вступ до тренінгової сесії:

- Мета, завдання, організація тренінгової сесії;*
- Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що найбільше мені запам'яталось з попередньої тренінгової сесії?»;
- Представлення та аналіз результатів виконання творчого домашнього завдання:* «Допомога психологів у профілактиці та зниженні соціальної напруженості у різних соціальних суб'єктів».

Інформаційно-смісловий компонент: «Соціальна напруженість в освітніх організаціях: у чому вона проявляється на мезо- та мікрорівні?»:

-Метод незавершених речень (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в освітніх організаціях – це...»;

-Робота в малих групах: «Аналіз змісту та основних виявів соціальної напруженості в освітніх організаціях». (Завдання виконується на основі результатів виконання учасниками тренінгу результатів індивідуального завдання, їхнього аналізу, узагальнення, доповнення тощо);

-Міжгрупове обговорення: «Сутність та основні вияви соціальної напруженості в освітніх організаціях». (Кожна група по черзі представляє результати своєї роботи, інші групи виступають у ролі «опонентів», тобто ставлять репродуктивні та проблемні питання. Тренер організовує обговорення цієї проблеми, зокрема, в процесі обговорення акцентує увагу на тому, щоб кожна група виділяла те, що вона «вносить нового» у висвітлення даної проблеми);

-Міні-лекція: «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні». (Для підготовки міні-лекції використовуються розробки автора з проблеми [6; 7] та інші літературні джерела [9; 14]).

Після висвітлення основних матеріалів лекції також проводиться порівняльний аналіз того, як аудиторія «бачила» проблему, що аналізується до міні-лекції і що «внесено» в її розуміння після міні-лекції, визначаються основні результати порівняльного аналізу. У результаті такого обговорення з'являється базове розуміння соціальної напруженості в освітніх організаціях та виокремлюються основні її види: а) на мезорівні (на рівні організації в цілому та на рівні взаємодії персоналу та організації); б) на мікрорівні (на рівні особистості) [7].

Діагностичний компонент: «Аналіз основних показників соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні»:

-Робота в парах (з наступним міжгруповим обговоренням): Творче діагностичне завдання: «Діагностика основних показників соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні».

(Для виконання завдання створюються пари учасників, які формуються із представників різних організацій або підрозділів (якщо тренінг проводиться на базі однієї освітньої організації)). Кожна пара виконує таке завдання: «На основі власного досвіду згадайте та наведіть конкретні приклади ситуацій соціальної напруженості, які виникали у Вашій освітній організації на мезо- та мікрорівні протягом останні 3–4 місяців. Опишіть те, які показники притаманні таким ситуаціям. Систематизуйте виділені показники та зазначте, з якою метою їх варто враховувати освітньому персоналу. Представте результати Вашої роботи Вашим колегам із сусідньої пари, обговоріть отримані результати (що у них спільного, а що відмінного), зробіть певні висновки щодо основних показників соціальної напруженості в освітніх організаціях)».

Корекційно-розвивальний компонент: «Які організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні?»:

-*Ділова гра:* «Із ситуацій соціальної напруженості в освітніх організаціях, які обговорювали учасники тренінгу раніше, вибирають одну, яка, на їхній погляд, є найбільш значущою, і моделюють її під час проведення ділової гри. 4 учасники тренінгу (за бажанням або за призначенням тренера) виступають у ролі «керівника освітньої організації», який має у процесі активної взаємодії з педагогічним колективом, що чинить опір керівнику, розв'язати дану ситуацію соціальної напруженості».

Після програвання ситуації всіма «керівниками», учасники тренінгу обговорюють позитивні та негативні засоби, які використовувалися кожним керівником, враховують думку самих «керівників» (про доцільність та результативність їхніх управлінських дій), роблять висновки про найбільш адекватні організаційно-психологічні умови для подолання ситуації соціальної напруженості в освітній організації. Наприклад, це може бути залучення персоналу до обговорення проблеми, реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками ситуації напруженості, розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми та ін.) [6].

Творче домашнє завдання: «Як можна управляти ситуаціями соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні?». (Завдання: «Наведіть по 2–3 приклади ситуацій соціальної напруженості в організації. Виділіть організаційно-психологічні умови, які доцільно використати для профілактики та подолання таких ситуацій (по кожній ситуації окремо. Зробіть відповідні висновки)).

Завершення тренінгової сесії:

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

Тренінгова 3. «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»

Вступ до тренінгової сесії:

- Мета, завдання, організація тренінгової сесії;*
- Актуалізація попереднього досвіду* (досвіду участі в попередній тренінговій сесії): «Що я виніс для себе із попередньої зустрічі?»;
- Представлення та аналіз результатів виконання домашнього завдання:* «Як можна управляти ситуаціями соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- та мікрорівні?».

Інформаційно-смысловий компонент: «Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому та її основні види»:

- Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в освітніх організаціях на рівні організації в цілому – це ...»;
- Робота в малих групах:* «Аналіз основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації». (Тренер називає основні критерії для аналізу видів соціальної напруженості, такі як «інтенсивність», «масштабність»: «локалізація» «включеність різних суб'єктів» [6; 7]. Далі створюються чотири робочі групи, кожна із яких аналізує основні види соціальної напруженості за певним критерієм. Учасники тренінгу можуть також запропонувати додаткові критерії для аналізу основних видів соціальної напруженості, у такому випадку створюється не чотири, а більше робочих груп. Результати роботи оформляються у вигляді схем, рисунків, таблиць тощо);

Міжгрупове обговорення: «Особливості основних видів соціальної напруженості на рівні організації». (Кожна робоча група послідовно представляє результати своєї роботи, розкриваючи зміст видів соціальної напруженості, які виділені за певним критерієм, наводить конкретні приклади з їхніх організацій. Наприклад, одна із груп, яка аналізувала соціальну напруженість за критерієм «включеність різних суб'єктів», характеризує такі види соціальної напруженості, які стосуються взаємодії окремих працівників, підрозділів, окремих керівників, управлінських команд, клієнтів, партнерів, конкурентів, організацій в цілому тощо. Друга група, яка «працювала» з критерієм «масштабність», називає та характеризує такі види соціальної напруженості, як «часткова», «загальна» та ін. Решта груп беруть активну участь у обговоренні змісту видів соціальної напруженості, які виділені за тим чи іншим критерієм (ставлять питання, наводять коментарі тощо);

-*Мультимедійна презентація (міні-лекція):* «Типологія основних видів соціальної напруженості на рівні організації в цілому» (для підготовки міні-лекції використовуються наявні бібліографічні ресурси та власні розробки автора [6; 7]). Також робиться висновок про те, що центральним при аналізі соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому є аналіз організації як соціальної структури, її взаємодії із зовнішнім та внутрішнім середовищем тощо.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»:

-Психологічний практикум: «Діагностика основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»;

(Психологічний практикум проводиться за допомогою анкети «Соціальна напруженість в організації» Л.М. Карамушки [5], яка дає можливість учасникам тренінгу проаналізувати вираженість різних видів напруженості у своїх освітніх організаціях (на рівні організації в цілому), що належать до чотирьох груп, які виділені за такими критеріями: а) «інтенсивність» («фонова», «низька», «середня», «висока», «конфлікт»); б) «масштабність» («часткова», «загальна»); в) «локалізація» («внутрішньоорганізаційна», «зовнішньоорганізаційна», «комбінована»); «включеність різних суб'єктів» (напруженість, яка стосується окремих працівників, підрозділів, окремих керівників, управлінських команд, клієнтів, партнерів, конкурентів, організації в цілому). Після індивідуального заповнення анкети учасники працюють в парах та обговорюють, які види соціальної напруженості в їхніх організаціях виражені найбільше, які найменше, а також порівнюють отримані дані у двох чи більше організаціях. За бажанням, пари можуть представляти результати аналізу своїх освітніх організацій перед всією аудиторією. У цілому, в результаті психологічного практикуму визначається «реальний» стан вираженості соціальної напруженості в освітніх організаціях, представники яких беруть участь в тренінгу).

Корекційно-розвивальний компонент: «Як можна сприяти профілактиці та подоланню основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому?»

-Робота в малих групах: Аналіз ситуацій соціальної напруженості на рівні організації в цілому: «Як подолати напруженість в освітній організації?».

(З урахуванням результатів, отриманих під час проведення психологічного практикуму та власного досвіду роботи в організації, учасниками тренінгу підбираються та аналізуються конкретні ситуації соціальної напруженості в організації, які належать до чотирьох основних груп, та аналізуються організаційно-психологічні умови їхнього подолання. Наприклад, це може бути ситуація соціальної напруженості в освітній організації, «коли у процесі спільної підготовки науково-практичної конференції один з партнерів, організаторів конференції, не виконав своїх зобов'язань, в результаті чого виникла загроза того, що програма та збірник конференції не будуть надруковані. У результаті цього виникла виражена ситуація соціальної напруженості між партнерами-організаторами конференції». Ця ситуація належить до групи ситуацій соціальної напруженості, яка виділена за критерієм «включеність різних суб'єктів». Або, скажімо, це може бути «ситуація соціальної напруженості, яка виникла в освітній організації у зв'язку з необхідністю скорочення освітнього персоналу (5 осіб)». У результаті склалася ситуація «загальної» соціальної напруженості в освітній організації, яка належить до групи ситуацій напруженості, що виділені за критерієм «масштабність».

Учасники тренінгу поділяються на групи за власним бажанням або за іншими критеріями, кожна група обирає «свою» ситуацію, але обов'язковою умовою є те, щоб створені групи «покрили» всі чотири основні типи ситуацій. Далі кожна група визначає організаційно-психологічні умови вирішення «своїєї» ситуації та представляє його на розсуд іншим групам. У процесі аналізу різних типів ситуацій напруженості та міжгрупової дискусії виробляється загальний алгоритм подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому).

Завершення тренінгової сесії:

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

Творче домашнє завдання: «Ситуації соціальної напруженості в моїй освітній організації: які вони, як можна здійснювати профілактику їхнього виникнення, і як їх можна долати?»

(Завдання: «Наведіть 2 приклади соціальної напруженості у Вашій освітній організації на рівні організації в цілому. Один приклад має мати знак «+» (ситуація була вирішена позитивно), інший приклад – має мати знак «-» (ситуація була вирішена негативно). Проаналізуйте організаційно-психологічні умови, методи та форми освітнього персоналу, які привели до позитивного та негативного результату»).

Загальна заключна частина тренінгової програми включає такі складові:

- рефлексивний аналіз: «Мої думки про тренінгову програму»: «Якою мірою тренінгова програма задовольнила Ваші очікування?»; «Що найбільше сподобалось (не сподобалось) Вам у тренінговій програмі?»; «Чи порадили б Ви пройти таку тренінгову програму своїм колегам (друзям)?».

(У процесі розробки заключної частини тренінгу враховуються попередні розробки автора з технологій організації та проведення тренінгів [16]).

Слід зазначити, що *результати впровадження* тренінгової програми «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому» на рівні освітніх організацій та в інститутах післядипломної педагогічної освіти свідчать про *позитивну оцінку* учасниками тренінгу (керівниками, педагогічними працівниками, психологами освітніх організацій) її змісту, запропонованої структури й інтерактивних технік та доцільність її використання для аналізу освітнім персоналом психологічних аспектів соціальної напруженості.

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 організації в цілому*», яка включає три тренінгові сесії («Соціальна напруженість як міждисциплінарний феномен та її вияви у різних соціальних суб'єктах», «Соціальна напруженість в освітніх організаціях та її вияви на мезо- та мікрорівні», «Основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому»).

3. Кожна із тренінгових сесій включає три основні компоненти (*інформаційно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний*), які реалізуються за допомогою спеціальних *організаційно-спрямовуючих та змістовно-смыслових інтерактивних технік*, які дозволяють розкрити питання, що складають зміст тренінгу, та залучити учасників тренінгу до їхнього активного аналізу.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень з означеної проблем полягають у розробці змісту, структури, інтерактивних технік двох інших тренінгових програм, які входять до структури психологічної технології підготовки освітнього персоналу до роботи в умовах соціальної напруженості.

Список використаних джерел

1. Андренко О. Інтегральна оцінка соціальної напруженості регіонів [Електронний ресурс] / О. Андренко, С. Мордовцев // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2015. – Вип. 2 (13). – С. 161–168. – Режим доступу до журн. : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aasn.pdf>.
2. Андрущенко А.І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А.І. Андрущенко, І.А. Євдокімова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
3. Бєлай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Бєлай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
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. – № 2–3 (5–6). – 2016. – С. 80–89.
9. 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. 48–55.
10. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
11. Семикіна М.В. Напруженість соціально-трудова відносин як гальмо економічного зростання регіону [Текст] / М.В. Семикіна // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2012. – Вип. 22(1). – С. 96–103.
12. 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.
13. Сірий Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості / Є Сірий // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – № 16(1). – С. 139–147.
14. 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.
15. 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.
16. 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 «ІНККОС», 2005. – 366 с.
17. Шапиро Д. Конфлікт і об'єднання: Путеводитель по лабиринту регулювання конфліктов ; пер. с англ. / Д. Шапиро. – Кишинэу : ARC, 1997. – 320 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Andrenko O. Integralna otsinka sotsialnoi napruzhenosti rehioniv [Elektronnyi resurs] / O. Andrenko, S. Mordovtsev // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2015. – Vyp. 2 (13). – S. 161–168. – Rezhym dostupu do zhurn. : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15aasnr.pdf>.
2. 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. – С. 201–206.
3. Bielai V. Doslidzhennia sotsialnoi napruzhenosti yak peredumovy vynykennia kryzovykh yavyskh / V. Bielai // Teoriia ta praktyka derzhavnogo upravlinnia. – Vyp. 3 (38). – 2012. – S. 27–34.
4. 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.
5. 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. – С. 10–17.
6. 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.
7. 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.
8. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnoho 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.
9. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz poniattia «sotsialna napruzhenist»: mizhdystyplinarnyi 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. – С. 48–55.
10. Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku : monohrafiia / za nauk. red. L.M. Karamushky. – Kirovohrad : Imeks-LTD, 2013. – 206 s.
11. Semykina M.V. Napruzhenist sotsialno-trudovykh vidnosyn yak halmo ekonomichnoho zrostantia rehionu [Tekst] / M.V. Semykina // Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky, 2012. – Vyp. 22(1). – S. 96–103.
12. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvitnikh 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. Zaichkovoi. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
13. Siryi Ye. Teoretychni rozvidky v kontseptualizatsii sotsialnoi napruzhenosti / Ye Siryi // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2017. – № 1(1). – S. 139–147.
14. 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.
15. 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.
16. 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.
17. Shapiro D. Konflikt i obshhenie: Putevoditel' po labirintu regulirovaniia konfliktov ; per. s angl. / D. Shapiro. – Kishinjeu : ARC, 1997. – 320 s.

Karamushka, L.M. Training program "Psychology of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations": objectives, main thematic sessions and interactive techniques. The article presents the training program "Psychology of Organization-Level Social Tension in Educational Organizations" developed by the author on the basis of her work experience as a psychologist and researcher". The author discusses the aims, objectives and content of the training program and describes in detail its three training sessions ("Social tension as an interdisciplinary phenomenon and its manifestations in various social bodies", "Social tension in educational organizations and its meso- and micro-level manifestations", "Basic types of organization-level social tension in educational organizations"). Each training session includes three main components (informational, diagnostic and developing), which use special interactive techniques: small group work, intergroup discussions, workshops, business games, projects, etc.

The training program is part of the teaching staff's social tension training technology aimed at developing their understanding of the psychological features and prevention of and factors behind various types of social tension in educational organizations.

Key words: educational organizations; social tension; educational organization social tension types; organization-level social tension; training program; training program structure; training sessions; interactive technology.

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