

title, awards); d) effects of the traditional and innovative management styles on educational organizations and staff's efficiency.

Key words: educational organizations; managers of educational organizations; traditional management styles; innovative management styles; instruments for studying innovative and traditional management styles in educational institutions

Відомості про автора

Клочко Алла Олексіївна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного вищого навчального закладу «Університет менеджменту освіти», м. Біла Церква, Україна.

Klochko, Alla Oleksiyivna, PhD, deputy director for scientific and educational work Bilotserkivskiy Institute of continuous professional education State Higher Educational Institution «University of Educational Management», Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: klochko_alla@ukr.net

Отримано 22 січня 2018 р.
Рецензовано 29 січня 2018 р.
Прийнято 31 січня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

Креденцер О.В.

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

Креденцер О.В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості. У статті представлено зміст та структуру тренінгу «Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості». Розкрито його мету, завдання, основні структурні компоненти. Наведено цільову аудиторію, організацію та форму проведення тренінгу. Представлено основні інтерактивні техніки. Зміст тренінгу розкривається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. В статті наведено детальний зміст тренінгу.

Ключові слова: психологічна підготовка, психологічний тренінг, освітні організації; персонал освітніх організацій; організаційна культура; типи організаційної культури; соціальна напруженість.

Креденцер О.В. Психологическая подготовка персонала образовательных организаций к развитию организационной культуры в условиях социальной напряженности. В статье представлены содержание и структура тренинга «Развитие организационной культуры образовательных организаций в условиях социальной напряженности». Раскрыты его цели, задачи, основные структурные компоненты. Приведены целевая аудитория, организация и форма проведения тренинга. Представлены основные интерактивные техники. Содержание тренинга раскрыто путем объединения основных структурных элементов (тренинговых сессий), основных компонентов каждой из тем тренинга (содержательно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты) и интерактивных техник, используемых для представления каждого из компонентов. В статье приведено подробное содержание тренинга.

Ключевые слова: психологическая подготовка, психологический тренинг, образовательные организации; персонал образовательных организаций; организационная культура; типы организационной культуры; социальная напряженность.

Постановка проблеми. Більше двох десятиліть Україна перебуває в процесі соціальних, економічних та політичних трансформацій. Суспільство перехідного періоду здебільшого характеризується динамічністю, нестійкістю, нестабільністю, що може виражатися в зростанні певних протиріч між соціальними групами, незадоволеності потреб більшості суспільства, загостренні соціальної тривожності тощо, і, як наслідок, виникає соціальне напруження на індивідуальному та груповому рівнях.

Сьогодні, з урахуванням ситуації, що склалась в Україні, на наш погляд, проблема соціальної напруженості постає особливо гостро як в окремих регіонах, так і в країні в цілому. Особливого значення вияви соціальної напруженості набувають на рівні організацій та персоналу організацій, оскільки організації відіграють роль своєрідного посередника, який, з одного боку, дозволяє особистості (групі) включитися в соціальні процеси, а з іншого – забезпечує повноцінне життя особистості (групи) [21]. Тому пошук можливих психологічних чинників «зниження градусу соціальної напруженості в організації» є одним із актуальних завдань організаційної психології. Аналіз проблеми показав, що одним із таких чинників є організаційна культура.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Певні аспекти дослідження соціальної напруженості представлено в роботах вітчизняних дослідників (В.О. Васютинський [18], Л.М. Карамушка, І. Заїка [6], Е.О. Ключенко [9], М.М. Слюсаревський [19], К.В. Терещенко [20], О.В. Чернявська [27] та ін.).

Проблему розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрито в роботах таких українських психологів, як О.В. Іщук [8], І. Заїка [11], Л.М. Карамушка [8], К.В. Терещенко [16], А.М. Шевченко [28] та ін.

Разом із тим, розробки, що стосуються психологічної підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, представлено у вітчизняній організаційній психології недостатньою мірою.

Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми розвитку організаційної культури освітніх організацій в умовах соціального напруження, **метою нашого дослідження** є розкриття змісту та структури тренінгу «Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості».

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).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Теоретико-методологічною основою для розробки тренінгу виступили праці, що розкривають зміст, методи та форми психологічної підготовки персоналу, менеджерів освітніх організацій (Л.М. Карамушка [22], К.Л. Мілютіна [15], В.М. Федорчук [25], В.А. Чикер [26], Т.С. Яценко [29] та ін.), а також попередні розробки автора [12; 13; 17].

В основу тренінгу було покладено технологічний підхід, який розроблено у лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України професором Л.М. Карамушкою [21].

1. Мета та завдання тренінгу.

Мета тренінгу – психологічна підготовка освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості.

Завдання тренінгу:

1. Оволодіння знаннями щодо сутності організаційної культури в освітніх організаціях та її значення в умовах соціальної напруженості;
2. Оволодіння персоналом освітніх організацій методами діагностики організаційної культури та соціальної напруженості;

3. Оволодіння персоналом освітніх організацій уміннями та навичками розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості.

2. Структура, основні компоненти та інтерактивні техніки тренінгу.

Тренінг «Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини (табл. 1).

Таблиця 1

Структура тренінгу «Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості»

Складові тренінгу	Основні компоненти	Години
I. Вступна частина тренінгу	<i>Блок 1: «Знайомство»</i> <i>Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи»</i> <i>Блок 3: «Вступ до проблеми: психологічні особливості діяльності сучасних освітніх організацій»</i>	2
II. Основна частина тренінгу		
<i>Модуль 1. «Організаційна культура як важливий чинник забезпечення ефективності діяльності організацій»</i>	<i>Змістовно-смісловий компонент: «Сутність організаційної культури»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика організаційної культури»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури»</i>	2
<i>Модуль 2. «Організаційна культура освітніх організацій»</i>	<i>Змістовно-смісловий компонент: «Особливості організаційної культури освітніх організацій»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика типів організаційної культури освітньої організації»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури в освітніх організаціях»</i>	2
<i>Модуль 3. «Організаційна культура як важливий чинник подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях»</i>	<i>Змістовно-смісловий компонент: «Соціальна напруженість в організації та її зв'язок з організаційною культурою»</i>	2
	<i>Діагностичний компонент: «Діагностика соціальної напруженості в організації»</i>	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури в умовах соціальної напруженості»</i>	2
III. Заключна частина тренінгу	<i>Блок 1 «Узагальнення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок»</i> <i>Блок 2 «Підведення підсумків роботи»</i> <i>Блок 3 «Прощання»</i>	2

Вступна частина тренінгу складається із 3-х блоків: «Знайомство», «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи», «Вступ до проблеми: психологічні особливості діяльності освітніх організацій».

Основна частина тренінгу містить 3 модулі, кожен з яких складається зі змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів: Модуль 1.

«Організаційна культура як важливий чинник забезпечення ефективності діяльності організацій»; Модуль 2. «Організаційна культура освітніх організацій»; Модуль 3. «Організаційна культура як важливий чинник подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях».

До заключної частини включені 3 блоки: «Узагальнення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок», «Підведення підсумків роботи» та «Прощання».

Для проведення тренінгу використовуються такі інтерактивні техніки: криголами; вивчення очікувань (заповнення індивідуальних робочих аркушів, з наступним груповим обговоренням); мультимедійна презентація (презентація загального дизайну, основних етапів тренінгу та окремих смислових питань (із залученням інформативних даних та результатів власних досліджень автора)); заповнення робочих аркушів; метод незавершених речень (із подальшим груповим обговоренням); метод «мозкового штурму»; міні-лекція; підготовка малюнків; психологічний практикум; міжгрупова дискусія; виконання творчого завдання; рефлексія заняття та ін.

3. Цільова аудиторія, організація та форма проведення тренінгу.

Тренінг «Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості» розрахований на роботу, насамперед, з менеджерами та працівниками освітніх організацій.

Організаційно тренінг може проводитись на базі Інститутів післядипломної педагогічної освіти, а також на базі конкретних освітніх організацій.

За формою проведення це може бути «інтенсивний» тренінг, який проводиться протягом 3 днів (по 6–8 годин щодня), а також більш «спокійний» тренінг, який може мати більш розмірену форму проведення (один раз на тиждень (місяць), по 6–8 годин протягом 3 тижнів (місяців)).

4. Зміст тренінгу.

Зміст тренінгу розкривається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смисловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. Далі наведено детальний зміст тренінгу.

I. Вступна частина тренінгу

Блок 1: «Знайомство»

Криголам «Знайомство». Інструкція: група стоїть колом, кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Моя найкраща подруга (мій справжній друг) сказав би, що я...». Тренер перешкоджає самокритичним висловлюванням, наприклад: «...що я незібрана». Тренер: «А за що він Вас поважає?» Учасник: «За те, що я активна...» Тренер: «Так, про Наталку говорять, що вона активна» [15].

Криголам «Що почули?». Інструкція: учасники сидять колом, кожен має повторити висловлювання будь-якого іншого учасника групи, яке йому запам'яталося. Бажано не повторюватися. Наприклад. Учасник 1: «Я запам'ятала, що Наталка активна». Учасник 2: «Я запам'ятала, що Тетяна любить дітей» [15].

Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи»

Вивчення очікувань, запитів та емоційного стану учасників заняття [22].

Учасники по черзі дають відповіді на запитання:

- «Чого Ви хочете навчитися в процесі тренінгу?»
- «Якими конкретними уміньми та навичками Ви хочете оволодіти?»
- «Який у Вас зараз емоційний стан?»

Індивідуальні відповіді учасників заняття, представлені на окремих «аркушах-стікерах», можуть вивішуватися на дошці (спеціальному стенді), з наступним груповим аналізом та обговоренням. Це дасть можливість створити «груповий портрет» учасників заняття, а також уточнити основну мету та завдання тренінгу.

Мультимедійна презентація: «Мета, завдання та структура тренінгу» (з урахуванням результатів виконання попереднього завдання).

«Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу». (Для підготовки цього питання можна використати наявний у літературі матеріал [22]).

Блок 3: «Вступ до проблеми: психологічні особливості діяльності сучасних освітніх організацій»

Метод незавершених речень: «Освітня організація – це...».

Групова дискусія: «Яким чином впливають соціально-економічні та політичні процеси в країні на діяльність освітніх організацій? Позитиви та негативи».

Робота в малих групах: «Чинники, що запобігають негативному впливу соціальних факторів».

II. Основна частина тренінгу

Модуль 1. «Організаційна культура як важливий чинник забезпечення ефективності діяльності організацій»

Змістовно-смысловий компонент: «Сутність організаційної культури»

Метод асоціацій: «Асоціації поняття організаційна культура». Перелік асоціацій записується на окремих аркушах та вивішується на дошці. Аналіз та узагальнення результатів.

Метод незавершених речень (робота в парах): «Організаційна культура – це...». Аналіз та узагальнення результатів.

Лекція-презентація: «Сутність організаційної культури».

Вправа «Робота з картками». Учасниками видаються картки (5–7 шт.) з визначеннями організаційної культури різних авторів. Необхідно проаналізувати запропоновані визначення, виділити спільні та відмінні ключові елементи.

Діагностичний компонент: «Діагностика організаційної культури»

Метод самоаналізу: «Оцінити організаційну культуру організації за основними показниками» (на основі розробок автора).

Психологічний практикум : «Визначення рівня організаційної культури в цілому та за окремими компонентами, за допомогою методики «Оцінка рівня організаційної культури» І.Д. Ладанова» [14]».

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури»

Вправа «За та проти» (робота в парах). Інструкція: наведіть 3 основні аргументи «за» і 3 аргументи «проти» щодо доцільності чи недоцільності розвитку організаційної культури. Узагальнення та обговорення отриманих результатів.

Творчо-аналітичне завдання (робота в малих групах): «Класифікація функцій організаційної культури».

Модуль 2. «Організаційна культура освітніх організацій»

Змістовно-смысловий компонент: «Особливості організаційної культури освітніх організацій»

«Мозковий штурм»: «Організаційна культура освітньої організації: спільне-відмінне порівняно з організаціями інших соціальних сфер».

Творчо-аналітична вправа (робота в малих групах): «Дерево-класифікація типів організаційної культури». Представлення результатів в групі.

Лекція-презентація: «Типології організаційної культури» [11].

Проектне завдання (робота в малих групах): «Чинники, що впливають на розвиток організаційної культури освітньої організації».

Діагностичний компонент: «Діагностика типів організаційної культури освітньої організації»

Психологічний практикум 1: «Діагностика типів організаційної культури за допомоги методики «Оцінка організаційної культури» (OCAI) К. Камерона та Р. Куїнна» (кланова культура, адхократична культура, ієрархічна культура, ринкова культура) [7].

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Психологічний практикум 2: «Діагностика типів організаційної культури за допомогою методики Ч. Хенді та Р. Харрісона» (культура влади, культура ролі, культура завдань, культура особистості) [7].

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури в освітніх організаціях»

Аналітичне завдання (робота в парах): «Реальні та бажані типи організаційної культури в освітній організації». Учасникам пропонується на основі даних, отриманих під час психологічних практикумів 1 та 2, проаналізувати реальні та бажані типи організаційної культури освітніх організацій.

Творчий проект (робота в малих групах): «Будинок-бажань». Інструкція: підготувати проект «Бажаної організаційної культури освітньої організації» за основними її складовими (цінності, норми, традиції тощо).

Захист творчих проектів.

Модуль 3. «Організаційна культура як важливий чинник подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях»

Змістовно-смісловий компонент: «Соціальна напруженість в організації та її зв'язок з організаційною культурою»

Лекція-презентація «Сутність соціальної напруженості та рівні її аналізу» [5; 10].

«Мозковий штурм»: навести приклади прояву соціальної напруженості в організації. Група складає «банк» прикладів, узагальнює та класифікує їх.

Груповий дискурс: як організаційна культура може впливати на наведені види проявів соціальної напруженості в організації?

Робота в малих групах з подальшим обговоренням: вияви напруженості на рівні персоналу освітніх організацій (психічної напруженості). Група складає «банк» прикладів узагальнює та класифікує їх.

Груповий дискурс: як організаційна культура може впливати на наведені види проявів психічної напруженості персоналу освітніх організацій?

Діагностичний компонент: «Діагностика соціальної напруженості в організації»

Психологічний практикум: «Діагностика психічної напруженості персоналу освітніх організацій за допомогою методик «Шкала негативного впливу роботи (Д. Ватсон)» [3] та «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності» [23].

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток організаційної культури в умовах соціальної напруженості»

Метод кейсів: учасникам пропонується ряд кейсів (опис проблемних ситуацій щодо вияву соціальної напруженості в освітніх організаціях з різною організаційною культурою). Розробка шляхів розв'язання проблеми та їхнє групове обговорення.

Аналітичний проект: «Основні напрямки удосконалення організаційної культури освітньої організації в умовах соціальної напруженості». Інструкція: учасникам пропонується сформулювати основні, найактуальніші проблеми організаційної культури освітньої організації, виходячи із основних структурних підсистем організації (управління, людські ресурси, виробничі ресурси, комунікації тощо).

Представлення та обговорення отриманих результатів.

III. Заключна частина тренінгу

Блок 1: «Узагальнення набутих під час навчання знань, вмій, навичок»

Рефлексія тренінгу. Всі учасники, сидячи колом, послідовно, в довільній формі висловлюють свої враження від проведеного заняття, наприклад, наскільки воно було корисним для них, що нового про себе вони дізнались, що їм сподобалось (не сподобалось), що слід ураховувати в процесі проведення занять надалі тощо. Висновки формулюються за таким планом: 1) «Мій основний висновок...»; 2) «З цього тренінгу я візьму з собою...»; 3) «Головним для мене було усвідомлення того, що...»

Отримані судження можуть, з дозволу учасників тренінгу, записуватись керівником заняття на диктофон, для здійснення наступного контент-аналізу. Це дасть можливість більш глибоко оцінити значущість занять для учасників, а також своєчасно вносити певні зміни в проблематику, дизайн заняття та власну поведінку тренера на наступних етапах роботи.

Блок 2 «Підведення підсумків роботи»

Бліц-опитування учасників тренінгу за допомогою анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу», яку, з метою забезпечення об'єктивності зворотного зв'язку, необхідно проводити анонімно [22].

Блок 3: «Прощання»

Вручення сертифікатів.

Фотопрезентація «Так ми працювали сьогодні разом» [19].

Вправа-криголам «На все добре». На завершення кожний із учасників тренінгу пише своїм колегам побажання на майбутнє та урочисто вручає їх.

Обмін професійними контактами.

Висновки:

1. Одним із суттєвих чинників зниження соціальної напруженості в освітніх організаціях виступає організаційна культура.
2. Одним із ефективних методів психологічної підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості є тренінг ««Розвиток організаційної культури освітніх організацій в умовах соціальної напруженості»».
3. Тренінг включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини та базується на технологічному підході.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в аналізі психологічних чинників, що впливають на організаційну культуру освітніх організацій та соціальну напруженість у цих організаціях.

Список використаних джерел

1. Восемнадцать программ тренингов: руководство для профессионалов / под науч. ред. В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – 368 с.
2. Гуревич А.М. Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А.М. Гуревич. – СПб. : Речь, 2006. – 144 с.
3. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
4. Заїка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І.В.Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
5. 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. 3–11.
6. 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. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
7. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів) : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Ішук. – К.-Запоріжжя : Кругозір, 2015. – 276 с.

9. Ключенко Е.О. Діагностика соціальної напруженості : дис...канд. соц. наук : 22.00.03 / Е.О. Ключенко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
10. 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.
11. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз типологій організаційної культури / О.В.Креденцер // 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. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. 1. – Вип. 37. – С. 17–21.
12. Креденцер О.В. Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності / О.В. Креденцер, І.Б. Абдулаєва // 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. 44. – С. 36–41.
13. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналі 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. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 218–227.
14. Ладанов І.А. Соціокультура організації / І.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматія] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
15. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] / К.Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
16. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
17. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу / О.В. Креденцер // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки / [ред. кол. : А.І. Шинкарьок та ін.]. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2011. – Вип. 3. – С. 56–64.
18. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : Вид-во «ДОК-К», 1997.
19. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
20. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
21. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНККОС, 2005. – 366 с.
22. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб. / за науковою редакцією проф. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 234 с.
23. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
24. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М.Н. Кулапова]. – М. : Экзамен, 2003. – 256 с.
25. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : [навч.-метод. посіб.] / В.М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. – 240 с.
26. Чикер В.А. Тренінг как метод, способствующий успешной реализации организационных изменений и организационному развитию / В.А. Чикер, А.М. Гуревич, Д. Саулин. – СПб., 2004. – 156 с.
27. Чернявська О.В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / О.В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Харків, 2001. – 240 с.
28. 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. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
29. Яценко Т.С. Методи активного соціально-психологічного навчання : [метод. рекомендації для студентів пед. інститутів] / Т.С. Яценко. – Ч. 2. – К. : РУМК, 1991. – 56 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vosemnadcat' programm treningov: rukovodstvo dlja professionalov / pod nauch. red. V.A. Chiker. – SPb. : Rech', 2007. – 368 s.
2. Gurevich A.M. Rolevye igry i kejsy v biznes-treningah / A.M. Gurevich. – SPb. : Rech', 2006. – 144 s.
3. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
4. Zaika I.V. Vplyv sotsialnoi napruzhenosti na vyjavy osobystisnoi napruzhenosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / I.V.Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – Naukovyi zhurnal [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
5. 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. 3–11.
6. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvithnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2016. – № 2–3 (5–6). – S. 80–89.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury (na materiali promyslovykh pidpriemstv) : [navch. posib.] / L.M. Karamushka, I.I. Sniadanko. – K.-Lviv : Krai, 2010. – 212 s.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury vyshchoho navchalnoho zakladu (u konteksti stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv) : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.V. Ishchuk. – K.-Zaporizhzhia : Kruhozir, 2015. – 276 s.
9. Kliuienko E.O. Diahnostyka sotsialnoi napruzhenosti : dys...kand. sots. nauk : 22.00.03 / E.O. Kliuienko ; Instytut sotsiolohii Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. – K., 1998. – 250 s.
10. 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. – С. 48–56.
11. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz typolohii orhanizatsiinoi kultury / O.V.Kredentser // 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. - Alchevsk : LADO, 2013. – T. 1. – Vyp. 37. – S. 17–21.
12. Kredentser O.V. Treninh «Rozvytok samoefektyvnosti pidpriemstiv sfery torhivli»: struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti / O.V. Kredentser, I.B. Abdulaieva // 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. 44. – С. 36–41.
13. Kredentser O.V. Treninh «Formuvannia pidpriemnytskoi povedinky v personalu osvitnykh orhanizatsii dlja 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.
14. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizacii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168.
15. Miliutina K.L. Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu : [navch. posib.] / K.L. Miliutina. – K. : MAUP, 2004. – 192 s.
16. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedahohichna dumka, 2015. – 288 s.
17. Kredentser O.V. Psykholohichni umovy pidhotovky pidpriemstiv do profesiinoi diialnosti u sferi torhovelnoho biznesu / O.V. Kredentser // Visnyk Kamianets-Podil'skoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka. Psykholohichni nauky / [red. kol. : A.I. Shynkariuk ta in.]. – Kamianets-Podil'skyi : Kamianets-Podil'skyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2011. – Vyp. 3. – S. 56–64.
18. Psykholohiia masovoi politychnoi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasiutynskiy]. – K. : Vyd-vo «DOK-K», 1997.
19. Sliusarevskiy M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskiy // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
20. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
21. Tekhnologii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlja studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisljadiplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.

22. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidhotovky personalu orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materiali osvitych orhanizatsii) : [navch. posib. / za naukovoiu redaktsiieiu prof. L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 234 s.
23. Topolov Ye.V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
24. Upravlenie personalom. Praktikum: uprazhnenija, testy / [pod red. M.N. Kulapova]. – M. : Jekzamen, 2003. – 256 s.
25. Fedorchuk V.M. Sotsialno-psykholohichniy treninh «Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti vykladacha» : [navch.-metod. posib.] / V.M. Fedorchuk. – Kamianets-Podilskyi : Abetka, 2003. – 240 s.
26. Chiker V.A. Trening kak metod, sposobstvujushhij uspeshnoj realizacii organizacionnyh izmenenij i organizacionnomu razvitiju / V.A. Chiker, A.M. Gurevich, D. Saulin. – SPb., 2004. – 156 s.
27. Cherniavska O.V. Mekhanizm vplyvu sotsialnykh zmin na sotsialnu napruzhenist v suchasni Ukraini (na prykladi mehopolisu) : dys. ... kand. sots. nauk : 22.00.07 / O.V. Cherniavska ; Kharkivskiy natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina. – Kharkiv, 2001. – 240 s.
28. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kul'tura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahal'noosvitnykh navchalnykh zakladiv: teoretichnyi aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
29. Jacenko T.S. Metody aktivnogo social'no-psihologicheskogo obuchenija : [metod. rekomendacii dlja studentov ped. institutov] / T.S. Jacenko. – Ch. 2. – K. : RUMK, 1991. – 56 s.

Kredentser, O.V. Educational organization staff's psychological training for organizational culture development in conditions of social tension. The article presents the content and structure of the training 'Educational organization culture development in conditions of social tension' as an effective method of educators' psychological training for organizational culture development of in conditions of social tension. Organizational culture is considered as one of the essential factors in reducing social tension in educational organizations. The author discusses the training's objectives, main components, target audience, design, forms and basic interactive techniques. The training is made up of the training sessions, the training topics (informative, assessing and developmental components) and the interactive techniques used to represent each component. The article provides the detailed description of the training's content. The interactive techniques used in the training include icebreakers, expectations analysis, lecture-presentations, filling in worksheets, incomplete sentences (with further group discussion), brainstorming, mini lectures, drawings, psychological workshops, intergroup discussions, individual projects, reflection sessions, etc.

Key words: psychological training, educational organization, of educational organization staff, organizational culture, organizational culture types, social tension

Відомості про автора

Креденцер Оксана Валеріївна, кандидат психологічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, senior researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
E-mail: okred278@gmail.com

Отримано 15 січня 2018 р.
Рецензовано 22 січня 2018 р.
Прийнято 29 січня 2018 р.