



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
Український відкритий університет післядипломної освіти
Центральний інститут післядипломної освіти
Кафедра психології управління

Л. М. Карамушка

ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ
В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Спецкурс

для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної освіти

Київ – 2019

*Схвалено вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти
Університету менеджменту освіти НАПН України
(протокол № 6 від «10» грудня 2019 р.)*

Рецензенти:

Кокун О. М., член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України;

Брюховецька О.В., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового Інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Карамушка Л.М. Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядиплом. освіти / Л. М. Карамушка; НАПН України, Ун-т менеджм. освіти. – К., 2019. – 34 с.

Навчально-методична розробка висвітлює зміст, основні види та чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, а також організаційно-психологічні умови її попередження та подолання.

Розробка містить навчально-тематичний план, програмний зміст, інформаційні-методичні матеріали для спецкурсу, а також завдання для самостійної роботи, питання для самоконтролю й список використаної та рекомендованої літератури.

Призначено керівникам та педагогічним працівникам освітніх організацій, викладачам інститутів післядипломної освіти, практичним психологам, а також усім, хто цікавиться проблемою попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях.

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Навчально-тематичний план.....	5
Зміст спецкурсу.....	5
Завдання для самостійної роботи.....	9
Запитання для самоконтролю.....	10
Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу.....	10
Література	30

ВСТУП

В умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності особливо гостро постає проблема дослідження такого явища, як соціальна напруженість.

Аналіз літератури показує, що вивчення соціальної напруженості здійснювалось переважно на рівні промислових та аграрних підприємств (А. І. Андрющенко, А. Ф. Бондаренко, С. М. Вакуленко І. А. Євдокимова, О.М. Плахова, Н.В. Сокур, О.С. Фротер та ін.), окремих регіонів і суспільства в цілому (О.Андренко, В. Белай, В.О. Васютинський, В.А. Головенько, М.М.Слюсаревський, В.В. Узунов та ін.). Що ж до соціальної напруженості в освітніх організаціях, то ця проблема досліджена значно менше (І.В. Заїка, Л.М.Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко та ін.). Зокрема, практично не розробленими є спецкурси для психологічної підготовки освітнього персоналу з цієї проблеми.

Разом з тим, практика діяльності освітніх організацій свідчить про достатню вираженість соціальної напруженості в освітніх організаціях, яка може проявлятися, як на рівні освітньої організації в цілому, рівні взаємодії персоналу та освітньої організації, так і на індивідуально-особистому рівні. Це зумовлює необхідність психологічної підготовки освітнього персоналу до попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. Певну роль у вирішенні цієї проблеми відіграє даний спецкурс.

Мета спецкурсу полягає у висвітленні змісту, основних видів та чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, а також організаційно-психологічних умов її попередження та подолання.

У результаті опанування змісту даного спецкурсу слухачі – керівники та педагогічні працівники освітніх організації отримають *знання* про зміст, види, організаційно-психологічні чинники та умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях; *усвідомлять* власну причетність до попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях; розвинуть *уміння* моніторингу рівня вираженості та організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, впровадження організаційно-психологічних умов її попередження та подолання.

Спецкурс розрахований на 12 годин, 6 із яких реалізуються у формі дискусії і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 6 – через самостійну роботу на дистанційному етапі. За потреби кількість годин спецкурсу може бути збільшено до 36.

Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу складають авторські розробки (результати емпіричних досліджень та викладацько-тренерської роботи).

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Назви теми	Вид занять	Загальна кількість годин	У тому числі	
			ауд.	самост.
Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях	тематична дискусія	4	2	2
Психологічні основи виникнення, попередження та подолання різних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях	елементи тренінгу	8	4	2
Усього:		12*	6*	6*

* – за потреби кількість годин може бути змінена

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

Тема 1. Сутність соціальної напруженості в освітніх організаціях (тематична дискусія)

Мета: актуалізація та поповнення знань про сутність соціальної напруженості та особливості її вияву в освітніх організаціях.

Питання для обговорення:

1. Поняття про соціальну напруженість.
2. Соціальна напруженість в організації як один із видів напруженості.
3. Особливості діяльності освітніх організацій, які обумовлюють виникнення соціальної напруженості.

Тема 2. Психологічні основи виникнення, попередження та подолання різних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях (елементи тренінгу)

Мета: розвиток умінь щодо діагностики різних видів та організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, створення організаційно-психологічних умов для її попередження та подолання.

Завдання тренінгу:

1. Опанування освітнім персоналом знань про різні види соціальної напруженості в освітніх організаціях.

2. Оволодіння освітнім персоналом методами діагностики рівня вираженості різних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях.

3. Розвиток в освітнього персоналу умінь визначати організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях.

4. Розвиток в освітнього персоналу здатності створювати організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Хід проведення тренінгу

Вступ до тренінгу:

-*Криголам: «Знайомство»:* «Мене звати... 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 ми 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; 17; 33]).

Основна частина тренінгу:

Блок 1. Сутність та основні види соціальної напруженості в освітніх організаціях:

-*Метод незавершених речень* (індивідуальна робота): «Соціальна напруженість в освітніх організаціях проявляється в таких виявах ...» (Кожний із учасників тренінгу розриває листок А4 на кількість букв, які є в його «довгому» імені) і на кожному клаптику паперу пише окремий «вияв» соціальної напруженості) [33].

-*Робота в малих групах* (з наступним міжгруповим обговоренням): «Особливості соціальної напруженості в освітніх організаціях». (Для виконання завдання створюється 3-4 робочі групи (за такими критеріями: «за бажанням», «за територіальним розміщення», «за типом освітньої організації» тощо), які аналізують та систематизують результати виконання учасниками групи попереднього індивідуального завдання. На основі проведеної аналітичної роботи робиться висновок про те, що являє собою соціальна

напруженість в організації).

-*Психологічний практикум*: «Вивчення соціальної напруженості в освітніх організації на рівні організації в цілому». (Практикум проводиться за допомогою «Анкети для вивчення соціальної напруженості в організації в цілому» (Л.М. Карамушки) [12].

-*Психологічний практикум*: «Вивчення соціальної напруженості в освітніх організації на рівні взаємодії персоналу та організації». (Практикум проводиться за допомогою опитувальника «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф, модифікація Л.М. Карамушки, К.В.Терещенко) [13].

-*Психологічний практикум*: «Вивчення соціальної напруженості в освітніх організації на індивідуально-особистісному рівні». (Для проведення практикуму використовується опитувальник для вивчення соціальної напруженості в організації на індивідуально-особистісному рівні («Методика самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком)» [8].

-*Аналітичне завдання (робота в малих групах)*: «Як менеджерам освітніх організацій враховувати різні види соціальної напруженості в освітніх організаціях?».

Блок 2. Організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях:

-«*Мозковий штурм*» (групова форма): «Назвіть чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях». (Для виконання завдання учасники тренінгової сесії спочатку згадують основні правила «мозкового штурму» [33]). Далі, із дотриманням названих правил, учасники тренінгу активно називають «реальні» чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях, а тренер послідовно записує причини, які називаються. Наприклад, це можуть бути такі причини: «відчуття несправедливості», «невизначеність завдань», «нерозуміння вимог», «некомпетентність керівника», «корупція», «різний соціально-майновий статус працівників», «непідготовленість працівників до виконання завдання», «нестандартні робочі відносини», «побутові умови», «фізичний стан працівника»: «погані умови праці», «відсутність мотивації», «природні умови» та ін.). Потім здійснюється класифікація названих чинників, виділіть основні їх групи.

-*Психологічний практикум*: «Вивчення організаційно-психологічних причин виникнення соціальної напруженості у Вашій освітній організації». (Практикум здійснюється за допомогою «Анкети для вивчення організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в організації (Л.М. Карамушки) [12].

-*Аналітичне завдання (робота в малих групах)*: «Як можна знизити негативний вплив організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях?». (Завдання: «Оберіть найбільш виражені чинники виникнення соціальної напруженості у Вашій освітній організації із можливих шести груп (зміст діяльності; реорганізаційні процеси в організації; особливості управлінської діяльності керівників;

особливості професійної діяльності працівників; взаємодія персоналу в організації; особливості функціонування українських організацій). Додайте нові чинники, якщо в цьому є потреба, та визначте, як можна знизити їх негативний вплив»).

Блок 3. Організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях:

-Аналітичне завдання (робота в парах): «Якими є організаційно-психологічні умови профілактики та подолання соціальної напруженості в організації?» (Завдання: «Із наведеного нижче списку організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості виберіть та охарактеризуйте ті, які використовуються у Ваших освітніх організаціях. Назвіть також ще додаткові умови (із наведеного списку або інші), які, на Ваш погляд, було б доцільно використовувати у Ваших організаціях та аргументуйте необхідність використання. Представте результати виконання завдання іншим парам учасників»).

(Для виконання завдання використовується такий список організаційно-психологічних умов: «залучення персоналу до обговорення та вирішення проблеми»; «своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження»; «доведення об'єктивної інформації персоналу про проблему»; «залучення експертів для аналізу проблеми»; «розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми»; «реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками напруження»; «толерантне ставлення до партнера»; «створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження» та ін. [26]).

-Психологічний практикум: «Вивчення організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості у Вашій освітній організації». (Практикум виконується за допомогою «Анкети для вивчення організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості в організації» (Л.М. Карамушка)) [12]).

-Аналітичне завдання (роботах в малих групах): «На прикладі конкретних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо- або мікрорівні визначте організаційно-психологічні умови її попередження».

Заключна частина тренінгу.

Заключна частина тренінгу передбачає, насамперед, здійснення *рефлексивного аналізу за допомогою таких питань:* «Чи задовольнив тренінг Ваші очікування?»; «Які питання тренінгу Вам сподобались найбільше?»; «Які інтерактивні техніки Ви б хотіли використовувати у своїй роботі?»; «Що у тренінгу Вам не сподобалось?»; «Ваші пропозиції щодо оптимізації тренінгу...» та ін.

(Для розробки заклочної частини тренінгової програми можуть враховуватися попередні розробки автора [16; 17; 33]).

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. За допомогою психологічних методик («Анкети для вивчення соціальної напруженості в організації в цілому (Л.М. Карамушки)» [12]), «Методики для вивчення напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації (опитувальник «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф, модифікація Л.М. Карамушки, К.В.Терещенко [13]))», опитувальника для вивчення соціальної напруженості в організації на індивідуально-особистісному рівні («Методику самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком)) [8]) проведіть дослідження вираженості різних видів соціальної напруженості у Вашій освітній організації. Проаналізуйте отримані результати. Зробіть відповідні висновки та представте їх на спеціальному навчальному семінарі або на засіданні педагогічної ради закладу.

2. Наведіть два 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 діяльності освітнього персоналу, які привели до позитивного та негативного результату.

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

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

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

ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке соціальна напруженість в освітній організації?
2. За якими критеріями може бути класифікована соціальна напруженість на рівні організації в цілому?
3. Розкрийте зміст соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації.
4. Що являє собою соціальна напруженість в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні?
5. Які методи можна використати для вивчення соціальної напруженості в освітніх організаціях на мезо-та мікрорівні?
6. Які організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях?
7. Які організаційно-психологічні умови можуть сприяти попередженню та подоланню соціальної напруженості в освітніх організаціях?

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

1. Сутність, особливості виникнення та види соціальної напруженості в освітніх організаціях

На аналізу наукових розробок, які стосуються змісту соціальної напруженості (А. І. Андрющенко [1], А. Ф. Бондаренко [4], С. М. Вакуленко [5], В.О. Васютинський [27], Н. В. Губина [7], І. А. Євдокимова [1], О.М. Плахова [25], М. В. Семикіна [28], М.М. Слюсаревський [30], О.В.Чернявська [36] та ін.), *соціальна напруженість в організації* розглядається нами, як певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

Слід зазначити, що досліджень соціальної напруженості в організації значно менше, ніж досліджень, які стосуються вивчення соціальної напруженості в суспільстві, окремих регіонах, соціальних групах та особистості.

Що стосується *особливостей виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях*, зокрема, в системі середньої освіти, то при аналізі цього питання необхідно брати до уваги ряд суттєвих характеристик освітніх організацій [26].

По-перше, слід враховувати те, що освітні організації як соціальні інститути виконують такі дуже важливі функції в суспільстві, як навчання,

виховання та розвиток підростаючої особистості, та забезпечують культурну наступність поколінь й готовність людини до виконання соціальних і професійних ролей.

По-друге, з урахування сучасних тенденцій розвитку організацій, до суттєвих аспектів діяльності *освітніх організацій*, котрі повинні реалізуватися сьогодні, слід віднести такі: а) освітні організації повинні бути відкритими системами, які мають постійно враховувати зміни, що відбуваються в соціальному середовищі; б) такі організації мають швидко адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку та трансформувати їх у новий зміст навчання, нові освітні та інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками освітнього процесу, нові психологічні характеристики учасників такої взаємодії; в) щоб розвиватися у відповідності до соціальних змін, освітні організації повинні постійно навчатися, тобто характеризуватися: стратегічним мисленням та баченням майбутнього; сильною корпоративною культурою; командним принципом роботи та вільним обміном інформації; г) враховуючи специфіку діяльності (навчання, виховання та розвитку підростаючої особистості), освітні заклади повинні функціонувати на засадах гуманістичного менеджменту [11; 14; 17; 23].

По-третє, саме названі особливості діяльності освітніх організацій в системі середньої освіти сьогодні знайшли системне відображення в Концепції «Нова українська школа», що була схвалена Кабінетом Міністрів України у грудні 2016 року, і яка визначає мету, шляхи та етапи реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти на період до 2029 року, з урахуванням досвіду провідних країн світу [20].

До основних ідей Концепції, які знайшли відображення у формулі «Нової української школи», віднесено такі: новий зміст освіти, заснований на формуванні компетентностей, необхідних для успішної самореалізації в суспільстві; умотивований учитель, який має свободу творчості й розвивається професійно; наскрізний процес виховання, який формує цінності; децентралізація та ефективне управління, що надасть школі реальну автономію; педагогіка, що ґрунтується на партнерстві між учнем, учителем і батьками; орієнтація на потреби учня в освітньому процесі, дитиноцентризм; нова структура школи, яка дозволяє добре засвоїти новий зміст і набути компетентності для життя; справедливий розподіл публічних коштів, який забезпечує рівний доступ усіх дітей до якісної освіти [20; 24].

Необхідно підкреслити, що важливою складовою Концепції «Нової української школи» є формування *компетентностей*, які розуміються як динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність. До основних компетентностей, список яких складено з урахуванням «Рекомендації Європейського Парламенту та Ради Європи щодо формування ключових компетентностей освіти впродовж життя», віднесено: спілкування державною (і рідною у разі відмінності) мовами; спілкування іноземними мовами; математична грамотність; компетентності в природничих науках і технологіях; інформаційно-цифрова компетентність; уміння вчитися впродовж життя; соціальні і громадянські компетентності; підприємливість; загальнокультурна грамотність; екологічна грамотність і здорове життя. І саме

названі компетентності учні набуватимуть у процесі навчання в школі, що, в свою чергу, можливе, в результаті формування таких компетентностей у педагогічних працівників (учителів та керівників закладів загальної середньої освіти), а також реалізації педагогіки, що ґрунтується на партнерстві між учнями, учителями та батьками [20; 24].

Таким чином, *можна заключити*, що освітні організації в системі середньої освіти характеризуються вираженою складністю своєї діяльності, спрямованої на активну підготовку підростаючих поколінь до входження в активне соціальне життя, з урахуванням, як національних, так міжнародних тенденцій розвитку суспільства (економіки, науки, освіти, цифрових технологій тощо). До того, слід враховувати, що сьогодні в українському суспільстві ця складна освітня діяльність реалізується в умовах вираженої економічної кризи, здійснення війни з боку Росії на сході України, активних процесів, пов'язаних з переміщенням та адаптацією внутрішньо перемішених осіб (в результаті здійснення військових дій) тощо.

Все це обумовлює ймовірність виникнення різних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях, про які піде мова нижче.

На основі вивчення літератури [19; 27; 29; 30; 31; 32; 34 та ін.] та власного теоретичного аналізу проблеми [15] можна говорити про такі основні *види соціальної напруженості в освітніх організаціях*, які стосуються мезо- та мікрорівня аналізу.

Що стосується *мезорівня*, то мова йде про види соціальної напруженості, які мають відношення, насамперед, до: а) діяльності освітньої організації в цілому; б) взаємодії освітнього персоналу з організацією. Тут центральним є аналіз освітньої організації в цілому, як соціальної структури, її взаємодії із зовнішнім та внутрішнім середовищем, ролі освітнього персоналу у вирішенні завдань організації, його професійного становлення та професійної кар'єри, особливостей взаємодії персоналу тощо. Відповідно, можна говорити про організаційний рівень та про рівень взаємодії персоналу з організацією.

Щодо *мікрорівня*, то йдеться про вивчення психічних станів освітнього персоналу, які виникають в результаті впливу соціальної напруженості в організації, яка проявляється на мезорівні. Тут провідне місце займає аналіз психологічних особливостей освітнього персоналу, які стосуються, насамперед, його психічних станів. Тому цей рівень можна назвати, як індивідуально-особистісний.

Наприклад, на рівні організації в цілому (*на мезорівні*) мова йде, про такі види соціальної напруженості в організації, як загальна або часткова, фонові, висока, середня, низька та ін. На рівні взаємодії персоналу та організації виділяють такі види напруженості, як напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації, напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією, напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов.

На індивідуально-персональному рівні (*на мікрорівні*) мова може йти про вивчення таких, наприклад, психічних станів, як настрій, тривожність, фрустрація та ін., а також виявів агресії, які можуть супроводжувати вказані процеси [9; 10; 22 та ін.].

Слід зазначити, що різні види соціальної напруженості в освітній організації тісно пов'язані між собою. Так, соціальна напруженість на рівні організації в цілому обумовлює виникнення соціальної напруженості на рівні освітнього персоналу, в той же час, виникнення негативних психічних станів освітнього персоналу може впливати на підвищення або пониження соціальної напруженості в організації.

2. Вираженість соціальної напруженості в освітніх організаціях

У результаті дослідження [26], у якому взяли участь 508 керівників та педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, центральних областей України, виявлено *достатньо висока вираженість* основних видів соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Щодо соціальної напруженості на *рівні організації в цілому*, то тут найбільше представленими є такі її види: часткова (83,4%); фонові (78,0%); внутрішньоорганізаційна (50,1%); напруженість, яка стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з керівниками (49,8%); зовнішньоорганізаційної (36,0%); напруженість, яка стосується взаємодії окремих працівників і підрозділів з колегами (35,4%) При цьому інші види соціальної напруженості, наприклад, які стосуються взаємодії з клієнтами, партнерами, конкурентами, керівників між собою тощо, виражені значно менше (від 1,6% до 17,2%).

Стосовно соціальної напруженості на *рівні взаємодії освітнього персоналу та організації*, то тут встановлено, що на високий його рівень в освітніх організаціях вказала третина опитаних (33,5%). Перше місце за рівнем вираженості посідає соціальна напруженість в організації, обумовлена специфічними умовами праці в українських організаціях (напруженість що соціально-економічних, побутових умов тощо). Друге місце займає соціальна напруженість в організації, обумовлена організаційно-психологічними умовами роботи в організації. Третє місце займає соціальна напруженість в організації, обумовлена робочим навантаженням та рівнем інформованості персоналу. На четвертому місці знаходиться соціальна напруженість в організації, обумовлена введенням змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією. П'яте місце посідає соціальна напруженість, обумовлена взаємодією в організації по «вертикалі» та по «горизонталі» в організації.

Щодо соціальної напруженості в освітніх організаціях *на індивідуально-особистісному рівні*, то виявлено наявність негативних психічних станів високого рівня вираженості в середньому у половини персоналу освітніх організацій: тривожність – 58,3%, ригідність – 57,4%, фрустрованість – 51,2%, агресивність – 47,3 %.

При цьому виявлено зв'язок *характеристик освітніх організацій з соціальною напруженістю* в організації: а) у столиці та обласних центрах рівень вираженості основних видів соціальної напруженості нижчий, ніж у селах, селищах міського типу або невеликих містечках; б) в освітніх організаціях, які існують довше, рівень напруженості в організації нижчий, ніж у новостворених організаціях; в) в організаціях з великою кількістю працюючих рівень напруженості вищий, ніж в організаціях з малою кількістю.

3. Організаційно-психологічні чинники виникнення соціальної напруженості в освітніх організаціях

На основі проведеного нами дослідження [26], встановлено, що до організаційно-психологічних чинників соціальної напруженості, які, на думку опитаних, найбільш представлені в освітніх організаціях (займають *перше місце*), відносяться такі, як: відсутність мотивації до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації (67,0%), терміновість завдань (64,4%), економічна криза в країні (63,5%).

На *другому місці* за значущістю знаходяться такі чинники, як конкуренція між працівниками (44,4%), низький рівень толерантності працівників та керівників (41,8%), невміння керівників приймати ефективні управлінські рішення (35,2%), неадекватний стиль керівництва (33,5%), перебування країни в стані військового конфлікту (35,2%).

І *третє місце* зайняли такі чинники, як низький рівень творчого потенціалу працівників та керівників (27,4%), слабка організаційна культура (21,6%), введення змін в організації (27,5%).

Як бачимо, значне місце серед чинників займають *власне психологічні чинники* виникнення соціальної напруженості.

4. Організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях

Що стосується *організаційно-психологічних умов* попередження та подолання соціальної напруженості в організації, то у результаті емпіричного дослідження [26] встановлено, що значна частина персоналу освітніх організацій адекватно розуміє значущість таких умов: залучення персоналу до обговорення та вирішення проблеми (55,8%), своєчасна діагностики проблем, які викликають ситуацію соціального напруження в організації (55,3%), доведення об'єктивної інформації персоналу про проблему (33,3%).

Однак, зовсім невелика частина опитаних розуміє значущістю таких умов: необхідність залучення до вирішення проблем соціальної напруженості в організації групи експертів (14,4%) та спеціальних команд (10,7%), розробка та реалізація чіткого плану аналізу та розв'язання проблеми (14,1%), реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками взаємодії (11,5%) та ін.

Це свідчить, на наш погляд про *відсутність системності* в розумінні освітнім персоналом значущості організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях. Використання наявних в літературі розробок з цього питання [16; 32; 37] може оптимізувати вирішення зазначених проблем.

Також виявлено, що значна частина освітнього персоналу *позитивно оцінює роль психологів* у попередженні та подоланні соціальної напруженості в освітніх організаціях. Тому *психологічне забезпечення цього процесу* [21; 26] є одним із важливих підходів щодо попередження та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях.

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Методика 1. Анкета для вивчення соціальної напруженості в організації в цілому (Л.М. Карамушка) [12].

Загальна характеристика методики: Методика складається з чотирьох питань, які описують види соціальної напруженості на рівні організації в цілому.

Інструкція для учасників дослідження:

Шановний працівнику!

Просимо Вас прийняти участь в опитуванні, присвяченому вивченню видів соціальної напруженості на рівні організації в цілому.

До наведених нижче питань надаються готові варіанти відповідей. Виберіть з них ті, які відповідають Вашій особистій думці. Також можете дописати ще свої варіанти відповідей по кожній групі питань та додати «свої» групи напруженості.

Опитування проводиться анонімно. Отримані результати будуть використані в узагальнюючому вигляді для визначення вираженості різних видів соціальної напруженості в організації.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні, а також за щирі та об'єктивні відповіді.

Текст анкети

1. Вкажіть, який вид соціальної напруженості характерний для Вашої організації? (Можна вибрати один варіант відповіді)

- фонові (колектив у цілому стабільний; очікування переважають над конфліктами; проблеми, які виникають, обговорюються і розв'язуються шляхом пошуку компромісів; переважає нормальний психологічний клімат)

- низька (у колективі формується наростаюча незадоволеність тими чи іншими умовами роботи; виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їхнього розв'язання)

- середня (у колективі окремі групи працівників виражають незадоволення наявним станом справ, активно відстоюють свої позиції і інтереси)

- висока (більшість працівників хвилює низка гострих проблем; активно й відкрито виражається незадоволення; прийнятна програма виходу із ситуації відсутня)

- конфлікт (у колективі ситуація максимально загострилася; працівники організовано, відкрито й активно виражають свої інтереси).

- що ще (напишіть) _____

2. Вкажіть, який вид соціальної напруженості в організації притаманній Вашій організації? (Можна вибрати один варіант відповіді)

- часткова (приманна лише окремим працівникам або певним соціально-професійним групам, підрозділам)

- загальна (характерна для більшості членів колективу, для всієї організації)

- що ще (напишіть) _____

3. Вкажіть, якою є соціальна напруженість у Вашій організації?
(Можна вибрати один варіант відповіді)

- внутрішньоорганізаційна (обумовлена, насамперед, наявністю проблем всередині організації, наприклад, введенням нових напрямків діяльності в організації, наявністю вираженого конфлікту між окремими підрозділами або між окремими особистостями)

- зовнішньоорганізаційна (обумовленої, перш за все, зовнішніми соціальними процесами, наприклад, наявністю військового конфлікту, економічної кризи, екологічної катастрофи та ін.)

- представлена, як внутрішньоорганізаційна, так зовнішньоорганізаційна

- що ще (напишіть) _____

4. Який тип соціальної напруженості притаманний для вашої організації? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей)

- напруженість, яка стосується взаємодії окремих працівників або підрозділів з керівниками (тобто, взаємодії по «вертикалі»)

- напруженість, яка стосується взаємодії окремих працівників або підрозділів персоналу організації з колегами (тобто, взаємодії по «горизонталі»)

- напруженість, яка стосується взаємодії керівників різного рівня між собою (тобто, взаємодії по «вертикалі»)

- напруженість, яка стосується взаємодії керівників одного рівня між собою (тобто, взаємодії по «горизонталі»)

- напруженість, яка стосується взаємодії Вашої організації з клієнтами

- напруженість, яка стосується взаємодії Вашої організації з партнерами

- напруженість, яка стосується взаємодії Вашої організації з конкурентами

- що ще (напишіть) _____

Обробка та інтерпретація результатів:

Підраховується процентне вираження кожного із видів соціальної напруженості на рівні організації в цілому, які утворюють такі групи.

До *першої групи* (питання 1) відносяться такі види соціальної напруженості: фонові; низька; середня; висока; конфлікт. (Було використано критерій «інтенсивність соціальної напруженості в організації»).

До *другої групи* (питання 2) увійшли часткова та загальна напруженість. (Було застосовано критерій «масштабність соціальної напруженості в організації»).

Третю групу (питання 3) утворили такі види напруженості: внутрішньо-організаційна; зовнішньо-організаційна; комбінована, яка поєднує характеристики внутрішньо-організаційної та зовнішньо-організаційної. (Було застосовано критерій «локалізація соціальної напруженості в організації»).

До четвертої групи (питання 4) відносяться види напруженості в організаціях, які стосуються різних суб'єктів діяльності освітніх організацій, які включені в ситуації напруженості: персоналу (окремих працівників або підрозділів з керівниками; окремих працівників або підрозділів організації між собою; керівників одного рівня між собою; керівників різного рівня між собою) та клієнтів, партнерів, конкурентів тощо), тобто, мова йде про «внутрішні» та «зовнішні» суб'єкти. (Було використано критерій «включеність у ситуацію соціальної напруженості в організації різних суб'єктів»).

Робиться висновок про найбільш виражені види соціальної напруженості на рівні організації в цілому.

Методика 2. Опитувальник для вивчення напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації (опитувальник «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан, Д.М. Вольф [38], модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко [13]).

Загальна характеристика методики. Методика складається з 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості. Респондентів просять оцінити, як часто їх турбує кожний вияв напруженості, за 5-бальною шкалою.

Інструкція для учасників дослідження:

Поставте позначку напроти кожного пункту, обираючи одну з п'яти відповідей: *ніколи, рідко, іноді, часто, завжди.*

Текст опитувальника

	ніколи	рідко	іноді	часто	завжди
1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків					
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки					
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі					
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня					
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду					
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою					
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність					

8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи					
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими ви працюєте					
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас					
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте					
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість					
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням					
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю					
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ					
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови					
17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)					
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати					
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов					
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії					
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення					

22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні освітньою організацією (визначення політики освітньої організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі					
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації					
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи					
25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати освітні реформи та негативно позначається на ефективності роботи					
26. Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення					
27. Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)					
28. Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя					
29. Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)					
30. Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам					

Обробка та інтерпретація результатів

Оцінки від 1 до 5 балів приписуються відповідям від «ніколи» до «завжди».

Підраховується сумарний індекс організаційної напруженості за всіма пунктами, після чого цей показник ділиться на кількість пунктів (усереднений

показник індексу організаційної напруженості). Також підраховуються сумарні показники за шкалами організаційної напруженості, після чого вони діляться на кількість пунктів у кожній окремій шкалі, що дозволяє отримати усереднені показники за шкалами організаційної напруженості. Нормативні дані за індексом та шкалами організаційної напруженості наведено в табл.1.

Ключ до шкал:

1. Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу – 1; 2; 3; 4; 6; 8;12.
2. Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» – 5; 7; 9; 10; 11; 13; 29.
3. Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації –14; 15; 23; 24;26; 27; 28; 30.
4. Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією – 16; 20; 21; 22; 25.
5. Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов – 17; 18; 19.

Таблиця 1

Нормативні дані за рівнями організаційної напруженості

Шкали та індекс організаційної напруженості	Інтервали (у балах)		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
«Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»	1-11	12-17	18-35
«Напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі»	1-13	14-17	18-35
«Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»	1-16	17-21	22-40
«Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»	1-9	10-13	14-25
«Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»	1-9	10-12	13-15
<i>Індекс організаційної напруженості</i>	1-62	63-80	81-150

Методика 3. Опитувальник для вивчення соціальної напруженості в організації на індивідуально-особистісному рівні. («Методики самооцінки діагностики психічних станів» (за Г. Айзенком [8])).

Загальна характеристика методики: Методика спрямована на діагностику психічних станів особистості (тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність), вираженість яких може свідчити про наявність соціальної напруженості в організації на індивідуально-особистісному рівні.

Інструкція для учасників дослідження:

Пропонуємо Вам опис різних психічних станів. Якщо цей стан дуже підходить Вам, то за відповідь ставиться 2 бали; якщо підходить, але не дуже, то 1 бал; якщо зовсім не підходить, то 0 балів.

Текст опитувальника:

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Підходить, але не дуже	Не підходить
		2	1	0
1.	Не відчуваю в собі впевненості.			
2.	Часто червонію через дрібниці.			
3.	Мій сон неспокійний.			
4.	Легко впадаю у смуток.			
5.	Турбуюся про неприємності, які тільки ще уявляю.			
6.	Мене лякають труднощі.			
7.	Люблю аналізувати свої недоліки.			
8.	Мене легко переконати.			
9.	Я люблю розмірковувати			
10.	Важко переносити очікування.			
11.	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, з яких можна знайти вихід.			
12.	Неприємності мене сильно засмучують, я занепадаю духом.			
13.	У разі великих неприємностей я схильний без вагомих причин звинувачувати себе.			
14.	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать.			
15.	Я часто відмовляюсь від боротьби, вважаючи її безплідною.			
16.	Я нерідко почуваю себе беззахисним.			
17.	Іноді в мене буває стан відчаю.			
18.	Відчуваю розгубленість перед труднощами.			

19.	У важкі хвилини життя іноді поводжу себе по-дитячому, хочу, щоб мене пожаліли.			
20.	Вважаю недоліки мого характеру невинними.			
21.	Залишаю за собою останнє слово.			
22.	Нерідко у розмові перериваю співрозмовника.			
23.	Мене легко розсердити.			
24.	Люблю робити зауваження іншим.			
25.	Хочу бути авторитетом для оточуючих.			
26.	Не задовольняюсь малим, хочу найбільшого.			
27.	Коли розгніваюсь, погано себе стримую.			
28.	Вважаю за краще керувати, ніж підкоряти.			
29.	У мене різке, грубе жестикулювання.			
30.	Я мстивий.			
31.	Мені важко змінювати звички.			
32.	Нелегко переключаю увагу.			
33.	З великою пересторогою ставлюся до всього нового.			
34.	Мене важко переконати.			
35.	Нерідко у мене не виходять із голови думки, від яких слід було б звільнитися.			
36.	Нелегко зближуюся з людьми.			
37.	Мене засмучують навіть незначні порушення плану.			
38.	Нерідко я виявляю впертість.			
39.	Неохоче йду на ризик.			
40.	Різко переживаю відхилення від прийнятого мною режиму.			

Обробка та інтерпретація даних:

Підрахуйте суму балів за кожно з 4-х груп питань:

1–10 питань: тривожність

11–20 питань: фрустрація

21–30 питань: агресивність

31–40 питань: ригідність

Тривожність:

0–7 балів: не тривожні

8–14 балів: тривожність середня, допустимого рівня

15–20 балів: дуже тривожні

Фрустрація:

0–7 балів: ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач і не боїтеся труднощів

8–14 балів: середній рівень, фрустрація має місце

15–20 балів: у Вас низька самооцінка, Ви уникаєте труднощів, боїтеся невдач.

Агресивність:

0–7 балів: ви спокійні, витримані

8–14 балів: середній рівень

15–20 балів: ви агресивні, невитримані, є труднощі в роботі з людьми.

Ригідність:

0–7 балів: ригідності немає, легке переключення

8–14 балів: середній рівень

15–20 балів: сильно виражена ригідність, вам протипоказані зміна роботи, зміни в родині

Методика 4. Анкета для вивчення організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в організації (Л.М. Карамушка) [12].

Загальна характеристика методики: Методика складається з шести блоків питань, які описують організаційно-психологічних чинників виникнення соціальної напруженості в організаціях.

Інструкція для учасників дослідження:

Шановний працівнику!

Просимо Вас прийняти участь в опитуванні, присвяченому вивченню чинників виникнення соціальної напруженості в організаціях.

До наведених нижче питань надаються готові варіанти відповідей. Виберіть з них ті, які відповідають Вашій особистій думці. Також можете дописати ще свої варіанти відповідей по кожній групі питань та додати свою групу причин.

Опитування проводиться анонімно. Отримані результати будуть використані в узагальнюючому вигляді для визначення чинників виникнення соціальної напруженості в організаціях.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні, а також за щирі та об'єктивні відповіді.

Текст анкети

Вкажіть, які чинники впливають на виникнення соціальної напруженості у Вашій організації? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей):

1) чинники, які стосуються змісту роботи:

- складність завдань
- новизна завдань
- терміновість завдань
- зміни в структурі організації
- що ще (напишіть)- _____

2) чинники, які стосуються реорганізаційних процесів в організації:

- скорочення в організації
- зміни в режимі діяльності організації
- зміни керівника організації
- зміна в складі управлінської команди організації
- що ще (напишіть) _____

3) чинники, які мають відношення до особливостей управлінської діяльності керівників:

- неадекватний стиль керівництва
- невміння керівників приймати ефективні управлінські рішення
- низький рівень творчого потенціалу керівників
- низький рівень підприємницької активності керівників
- що ще (напишіть) _____

4) чинники, які стосуються особливостей професійної діяльності працівників:

- непередготовленість працівників до виконання завдань
- відсутність мотивації працівників до виконання професійних завдань та підвищення рівня кваліфікації
- низький рівень творчого потенціалу працівників
- низький рівень підприємницької активності працівників
- що ще (напишіть) _____

5) чинники, які мають відношення до взаємодії персоналу в організації:

- низький рівень толерантності персоналу
- низький рівень толерантності у керівників
- конкуренція між окремими працівниками
- конкуренція між підрозділами
- слабка організаційна культура
- що ще (напишіть) _____

б) чинники, які стосуються особливостей функціонування українських організацій:

- перебування країни в стані військового конфлікту
- економічна криза в країні
- наявність внутрішньо переміщених осіб
- необхідність здійснення процесів європейської інтеграції та активної міжнародної співпраці
- що ще (напишіть) _____

Обробка та інтерпретація результатів:

Підраховується процентне вираження кожного із чинників виникнення соціальної напруженості у освітній організації, які стосуються таких *шести груп*: змісту діяльності; реорганізаційних процесів в організації; особливостей управлінської діяльності керівників; особливостей професійної діяльності працівників; взаємодії персоналу в організації; особливостей функціонування українських організацій.

Робиться висновок про найбільш виражені чинники виникнення соціальної напруженості у освітній організації.

Методика 5. Анкета для вивчення організаційно-психологічних умов попередження та подолання соціальної напруженості в організації (Л.М. Карамушка) [12].

Загальна характеристика методики: Методика складається з трьох питань, які описують організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в організації.

Інструкція для учасників дослідження:

Шановний працівнику!

Просимо Вас прийняти участь в опитуванні, присвяченому вивченню умов попередження та подолання соціальної напруженості в організаціях.

До наведених нижче питань надаються готові варіанти відповідей. Виберіть з них ті, які відповідають Вашій особистій думці. Також в окремих питаннях можна дописати ще свої варіанти відповідей.

Опитування проводиться анонімно. Отримані результати будуть використані в узагальнюючому вигляді для визначення організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в організації.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні, а також за щирі та об'єктивні відповіді.

Текст анкети

1. Вкажіть, які умови можуть сприяти попередженню та подоланню соціальної напруженості у Вашій організації? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей):

- своєчасна діагностика проблем в організації, які викликають напруження
- доведення об'єктивної інформації персоналу про проблему

- залучення персоналу до обговорення та вирішення проблеми
- створення спеціальних цільових команд для аналізу та розв'язання ситуації напруження
- реалізація стратегії партнерської взаємодії між учасниками соціального напруження
- залучення експертів до аналізу проблеми
- розробка та реалізація чіткого плану розв'язання проблеми
- що ще (напишіть)_____

2. Чи варто, на Ваш погляд, залучати психологів до аналізу та подолання ситуації соціальної напруженості у Вашій організації? (Можна вибрати один варіант відповіді)

- так
- важко сказати
- ні

3. Якщо Ви позитивно відповіли на попереднє запитання, вкажіть, які, на Ваш погляд, форми роботи можуть бути застосовані для попередження та подолання ситуації соціального напруження у Вашій організації? (Можна вибрати один варіант відповіді)

- індивідуальні консультації
- групові консультації
- круглі столи
- соціально-психологічні тренінги
- опитування співробітників
- зустрічі з фахівцями по проблемі
- вивчення та впровадження досвіду інших організацій
- залучення до психологічних вебінарів
- залучення до психологічних дистанційних курсів
- що ще (напишіть)_____

Обробка та інтерпретація результатів:

Підрховується процентне вираження відповідей по кожному із трьох питань.

Робиться висновок про найбільш значущі, на думку опитуваних, організаційно-психологічні умови попередження та подолання соціальної напруженості в організації.

БЛОК 3. КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

Зразки окремих розвивальних вправ для використання у тренінгу (авторські розробки [21]):

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

Для виконання завдання створюються пари учасників, які формуються із представників різних організацій або підрозділів (у випадку, коли 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 останніх 3–4 місяців. Опишіть, 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 показників соціальної напруженості в освітніх організаціях.

Ділова гра: «Профілактика та подолання соціальної напруженості в освітніх організаціях».

Із ситуацій соціальної напруженості в освітніх організаціях, які обговорювали раніше, учасники 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.

Аналітичне завдання: «Як подолати напруженість в освітній організації на рівні організації в цілому?» (Робота в малих групах).

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 з'явилась 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 «своєї» 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.

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

Учасники гри обирають 3-4 найбільш значущі для учасників тренінгу ситуації соціальної напруженості на рівні взаємодії персоналу та організації та послідовно «програють» їх. Наприклад, це можуть бути такі ситуації, як «незгода одного із педагогічних працівників із результатами атестації», «введення нових вимог до науково-методичної роботи педагогічних працівників у контексті реалізації концепції «Нової української школи», «несвоєчасна підготовка учасниками творчої групи навчально-методичної програми», «конфлікт між класним керівником та групою батьків», «постійне спізнення педагогічного працівника на уроки» та ін. Також підбираються потрібні для «програвання» ситуацій соціальної напруженості ролі (наприклад, «педагогічні працівники», «директор школи» або «заступник директора школи», «батьки», «члени науково-педагогічної ради школи» та ін.). Кожна робоча група окремо аналізує кожну із обраних ситуацій, а потім «програє» перед «арбітрами». До групи «арбітрів» входять зацікавлені в цій ролі учасники тренінгу, або ж вонизначаються керівником тренінгу.

Завдання «арбітрів» полягає в тому, щоб за допомогою спеціально розроблених ними критеріїв оцінити активність кожної із 3-4 робочих груп щодо вирішення ситуації соціальної напруженості, виділивши при цьому позитивні аспекти (досягнення) та негативні аспекти (обмеження) активності групи щодо розв'язання ситуації, а також аргументувати найбільш адекватні варіанти розв'язання ситуації. У результаті послідовного програвання та аналізу 3-4 ситуацій соціальної напруженості учасники тренінгу визначають організаційно-психологічні умови попередження та подолання ситуацій соціальної напруженості: повага до учасників ситуації; врахування інтересів всіх учасників ситуації; врахування потреб освітньої організації та освітнього персоналу; спільний пошук різних альтернатив вирішення ситуації; вибір найбільш адекватного способу вирішення ситуації та ін.

ЛІТЕРАТУРА

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/2015/15aoasnr.pdf>.
2. Андрющенко А. І. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу / А. І. Андрющенко, І. А. Євдокимова // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наукових праць. – Х. : ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. – С. 201–206.
3. Белай В. Дослідження соціальної напруженості як передумови виникнення кризових явищ / В. Белай // Теорія та практика державного управління. – Вип. 3 (38). – 2012. – С. 27–34.
4. Бондаренко А. Ф. Социально-психологическая напряжённость на предприятии: к проблеме измерения [Текст] / А. Ф. Бондаренко // Психологический журнал. – № 3. – 1993. – С. 103–110.
5. 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.
6. Головенько В. А. Рівень соціальної напруженості та потенціал соціального протесту в суспільстві: Можливості соціологічного дослідження та прогнозування / В. А. Головенько // Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка : Науковий журнал . – 2007.– №5-6. – С.137-152.
7. Губина Н. В. Социальная напряженность в трудовом коллективе / Н. В. Губина // Социологические исследования. – 1998. – № 11. – С. 17–25.
8. Елисеєв О. П. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеєв. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
9. Заїка І. В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І. В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 2-3 (9-10). – С. 29-39.
10. 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.
11. Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-19>

12. 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.
13. Карамушка Л.М. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» / Л.М. Карамушка, К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал / [За наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2018. – № 4(15). – С. 48-59.
14. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
15. Карамушка Л. М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методики дослідження / Л. М. Карамушка // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України) : збірник наукових праць. – К. : Видавничий дім «Сам», 2017. – С. 119-126.
16. Карамушка Л. М. Формування конкурентоздатної управлінської команди : монографія / Л. М. Карамушка, О. А. Філь. – К. : Фірма „ІНКОС”, 2007. – 268 с.
17. Карамушка Л. М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л. М. Карамушка, О. С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.
18. Креденцер О. В. Розвиток внутрішньоорганізаційного підприємництва в умовах соціальної напруженості: психологічний аспект / О. В. Креденцер // 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. 39-45.
19. 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.
20. Концепція Нової української школи. URL:<https://osvita.ua/doc/files/news/520/52062/new-school.pdf>
21. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.]; за

- ред. Л.М. Карамушки [Електронний ресурс]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 48 с. – Режим доступу : [http://lib.iitta.gov.ua/712898/ISBN 978-966-97846-9-8](http://lib.iitta.gov.ua/712898/ISBN%20978-966-97846-9-8)
22. Наенко Н. И. Психическая напряженность / Н. И. Наенко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 12 с.
23. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. — Київ : Педагогічна думка, 2016. — 448 с. — Б
24. Нова українська школа: порадник для вчителя / Під заг. ред. Бібік Н. М. — К. : ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2017. — 206 с. Режим доступу : <http://nus.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/NUSH-poradnyk-dlya-vchytelya.pdf>
25. Плахова О. М. Суб'єктивні чинники соціальної напруженості на підприємстві / О. М. Плахова // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2009. – № 844. – Соціологічні дослідження сучасного суспільства: Методологія, теорія, методи. – Вип. 23. – С. 172–175.
26. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки [Електронний ресурс]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. – 240 с. – Режим доступу : [http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN 978-966-97846-6-7](http://lib.iitta.gov.ua/712691/ISBN%20978-966-97846-6-7)
27. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В. О. Васютинський]. – К. : Вид-во "ДОК-К", 1997.
28. 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.
29. Сірій Є. Теоретичні розвідки в концептуалізації соціальної напруженості [Електронний ресурс] / Є. Сірій // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2017. – Вип. 1 (16). – С. 139-147. Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2017/17sevksn.pdf>
30. 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.
31. Сокур Н. В. Соціальна напруженість у сфері трудових відносин: шляхи зниження / Н. В. Сокур // Актуальні проблеми державного управління: 36. наук. пр. – Вип. 5. – Одеса : Астропринт, 2000. – С. 29-32.
32. Терещенко К. В. Роль толерантності персоналу у формуванні організаційної культури закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К. В. Терещенко // 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.71-76.
33. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
34. Узунов В. В. Оцінка і діагностика соціальної напруги в державних цільових програмах : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.03 / В. В. Узунов ; Н.-д. центр індустр. пробл. розв. НАН України. – Харків, 2008. – 20 с.
35. Фротер О. С. Особливості прояву соціальної напруженості в діяльності аграрних підприємств / О. С. Фротер // Агросвіт. – 2013. – № 20. – С. 62–66.
36. 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.
37. Hofstede, G. Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organisations Across Nations / G. Hofstede. – [2-nd ed.]. – Thousand Oaks, CA : Sage, 2001. – 596 p.
38. Kahn, R.L. Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity / R.L. Kahn, D.M. Wolfe, R.P. Quinn, J. D. Snoek, R.A. Rosenthal. – New York : John Wiley, 1964. – P. 424–425.

Навчально-методичне видання

Карамушка Людмила Миколаївна,
дійсний член НАПН України, доктор психол. наук, професор

**ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ
В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Спецкурс
для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної освіти