

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
_____ Андріана КОСТЕНКО
(підпис) (Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

_____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістр
зі спеціальності 053 Психологія,
Освітньо-професійної програми «Організаційна психологія».
на тему: «Технологія корекції організаційної напруженості педагогічних
працівників закладів дошкільної освіти»

Здобувачки групи ПЛ.м-31
Сокрути Анни Михайлівни

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на
відповідне джерело.

(підпис)

Анна СОКРУТА
(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ здобувача)

Керівник: канд. психол. наук, доцент, ст. викладач Наталія ТЕСЛИК _____
(посада, науковий ступінь, вчене звання, Ім'я та ПРІЗВИЩЕ) (підпис)

Суми 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....		6
РОЗДІЛ 1.	ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
1.1.	Характеристика організаційної напруженості як психічного феномену.....	11
1.2.	Психологічні особливості організаційної напруженості в контексті професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	16
1.3.	Аналіз методів корекції організаційної напруженості педагогічних працівників як предмет психологічних досліджень.....	25
	Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2.	ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	
2.1.	Методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	31
2.2.	Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	34
	Висновки до розділу 2.....	
РОЗДІЛ 3.	КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ	

НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1.	Модель програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	47
3.2.	Змістовні та організаційні характеристики програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	53
3.3.	Результати апробації програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.....	63
	Висновки до розділу 3.....	66
	ВИСНОВКИ.....	69
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
	ДОДАТКИ.....	82
	ДОДАТОК А.....	82
	ДОДАТОК Б.....	83
	ДОДАТОК В.....	84
	ДОДАТОК Г.....	85

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена розробці технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Було розроблено теоретичний, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти.

Визначено організаційну напруженість педагогічних працівників закладів дошкільної освіти як унікальний психологічний стан педагогів, що виникає в контексті їх діяльності безпосередньо в закладі дошкільної освіти на індивідуальному та груповому рівнях із загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру.

Виявлено, що у педагогічних працівників домінує статистично значущий високий рівень організаційної напруженості, особливо в аспектах, що пов'язані із робочим навантаженням, організаційно-психологічними умовами, участю в управлінні організацією. Організаційна напруженість педагогічних працівників закладів дошкільної освіти має значиму позитивну кореляцію з компонентами професійного вигорання, авторитарним стилем керівника, а стиль уникнення вирішення проблем в конфлікті має кореляційний зв'язок з напругою, яка виявляється у робочому навантаженні та соціально-економічних умовами праці.

Розроблено змістовні та організаційні характеристики програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Розроблено та обґрунтовано модель корекції організаційної напруженості, та доцільність групової роботи у формі Т-груп методами арт-терапії і комунікативних практик. Авторська програма корекції організаційної напруженості апробована в повному обсязі.

Ключові слова: організаційна напруженість, педагогічні працівники, заклади дошкільної освіти, корекція, Т-групи, професійне вигорання, стилі керівництва, стратегії вирішення конфліктів.

ABSTRACT

The qualification work is devoted to the development of a technology for correcting the organizational tension of pedagogical workers in preschool education institutions. Theoretical, diagnostic and corrective and developmental components were developed.

The organizational tension of pedagogical workers of preschool education institutions is determined as a unique psychological state of teachers, which arises in the context of their activities directly in the preschool education institution at the individual and group levels with the aggravation of internal and external organizational contradictions of an objective and subjective nature.

It was found that pedagogical workers are dominated by a statistically significant high level of organizational tension, especially in aspects related to workload, organizational and psychological conditions, participation in the management of the organization. The organizational tension of pedagogical workers of preschool education institutions has a significant positive correlation with the components of professional burnout, the authoritarian style of the manager, and the style of avoiding solving problems in conflict has a correlation with the tension that is manifested in the workload and socio-economic working conditions.

Content and organizational characteristics of the program for correction of organizational tension of pedagogical workers of preschool education institutions have been developed. A model for the correction of organizational tension and the expediency of group work in the form of T-groups using art therapy methods and communicative practices have been developed and substantiated. The author's program for correcting organizational tension has been fully tested.

Key words: organizational tension, teaching staff, preschool education institutions, correction, T-groups, professional burnout, leadership styles, conflict resolution strategies.

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах реформування системи освіти в Україні, особливо в контексті дошкільної освіти, все більше уваги приділяється проблемам професійної діяльності педагогічних працівників. Значне навантаження, швидкі зміни в освітній системі, високі вимоги до якості педагогічної діяльності та взаємодії з батьками створюють передумови для зростання організаційної напруженості серед вихователів та інших працівників закладів дошкільної освіти. Це, в свою чергу, негативно позначається на їхньому психоемоційному стані, зумовлює професійне вигорання та погіршує якість освітнього процесу.

Соціальна актуальність теми визначається тим, що організаційна напруженість педагогічних працівників впливає не лише на їхнє професійне самопочуття, а й на загальну атмосферу в закладі, що безпосередньо відбивається на розвитку та вихованні дітей. Забезпечення комфортних умов для педагогів є однією з ключових умов для досягнення високої якості освіти та виховання в дошкільних закладах.

Питанням організаційної напруженості займалися такі науковці вітчизняні науковці та науковиці, як Л. Д. Бевзенко, В. І. Заїка, О. Г. Злобіна, Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, М. М. Слюсаревський, К. В. Терещенко, М. О. Шульга, В. М. Юрченко, а також їх іноземні колеги Х. Е. Аголла, Д. Берлью, М. Льюїс, Х. Онгорі, В. Сміт та Д. Холл. У процесі дослідження особливостей педагогічної діяльності, зокрема у сфері дошкільної освіти, ми спиралися на праці таких авторів та авторок, як М. О. Докторович, Б. Т. Долинський, Є. А. Клімова, В. М. Кушнір, Н. М. Мирончук та інші.

Наукова актуальність дослідження обумовлена недостатньою увагою до системних досліджень і розробок, спрямованих на корекцію організаційної напруженості серед педагогічних працівників. Попри численні наукові праці,

питання організаційної напруженості та методів її корекції в педагогічному середовищі дошкільних закладів потребують подальшого дослідження та вдосконалення. Розроблення технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти має важливе значення як для теорії, так і для практики управління освітніми закладами.

Необхідність вивчення ефективних технологій для зниження організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та створення сприятливих умов праці обґрунтовує вибір теми нашої кваліфікаційної роботи.

Мета дослідження: розробити та апробувати технологію корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Об'єкт дослідження: організаційна напруженість як психічний феномен.

Предмет дослідження: корекція організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Завдання дослідження:

- 1) розкрити зміст інформаційно-смыслового компоненту технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників;
- 2) реалізувати діагностичний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти;
- 3) обґрунтувати, розробити та впровадити корекційно-розвивальний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Гіпотези дослідження:

- 1) педагогічні працівники закладів дошкільної освіти мають високий рівень організаційної напруженості;

2) показники організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти мають значиму кореляцію з показниками професійного вигорання, авторитарного стилю управління організації керівником та таким стилем поведінки особи в конфлікті, як уникання;

3) технологія корекції організаційної напруженості педагогічних працівників полягає у зміні складових напруженості персоналу щодо взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», рівня проінформованості і робочого навантаження, просування по службі та організаційно-психологічних умов праці через трансформацію факторів у континуумах: самосвідомість особистості, емоційні процеси, стиль управління, потенціал особистості та стратегії поведінки в конфлікті.

Методи дослідження:

1) теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення;

2) емпіричні: «Індекс організаційної напруженості» (Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко), «Типи поведінки в конфлікті» (Т. Кілман), «Дослідження професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон), «Діагностика стилів керівництва» (М. М. Корман);

3) методи математичної статистики: а) описова статистика (середнє значення, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації, асиметрія, ексцес, рівневий розподіл); б) методи перевірки статистичних гіпотез (χ^2 -критерій, t-критерій Стьюдент для пов'язаних вибірок); в) коефіцієнт кореляції Пірсона;

4) методи активного впливу: тренінг формату Т-групи з використанням арт-технік та комунікативних практик.

Теоретична значущість дослідження полягає в поглибленні знань про організаційну напруженість, уточнення її психологічних особливостей в контексті професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. З'ясовані кореляційні показники з різними стилями управління

організацією керівником, стилями поведінки в конфлікті та професійним вигоранням, які можуть служити підґрунтям для подальших досліджень в галузі організаційної психології.

Практична значущість дослідження полягає у розробленні методичного забезпечення діагностичного та корекційно-розвивального компоненту технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Ця технологія може бути впроваджена в закладах дошкільної освіти для підвищення психічного благополуччя педагогів. Результати емпіричного дослідження можуть застосовуватись для розробки різноманітних ініціатив щодо вдосконалення управлінських практик і створення сприятливого психологічного клімату, а також під час розробки освітніх компонентів спеціальності «Організаційна психологія».

Апробація та впровадження результатів дослідження. Апробація дослідження відбувалася через участь у наукових конференціях та публікацію результатів у фахових виданнях. Результати теоретичного огляду з теми організаційної напруженості були представлені на V Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального». У тезах конференції були обговорені основні аспекти організаційної напруженості як психічного феномену [51]. Основні результати емпіричного дослідження були представлені в статті, опублікованій у збірнику наукових праць «Інноваційні технології XXI століття». У статті детально описуються методи дослідження та отримані емпіричні дані організаційної напруженості серед педагогічних працівників закладів дошкільної освіти [50].

Апробація програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти здійснювалась на базі Недригайлівського закладу дошкільної освіти ясла-садок комбінованого типу «Барвінок» Недригайлівської селищної ради Сумської області. За результатами дослідження

підготовлені практичні рекомендації, які були враховані психологічною службою Недригайлівського ЗДО у плануванні профілактичних та корекційних заходів. Учасниками контрольної групи виступили педагогічні працівники Роменського закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №8 «Дзвіночок» Роменської міської ради Сумської області.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, списку використаних джерел (67 найменувань) та 4 додатків. Робота містить 10 таблиць та 1 рисунок. Загальний обсяг роботи складає 121 сторінок, основна частина – 62 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Характеристика організаційної напруженості як психічного феномену

На даному етапі розвитку нашого суспільства, де у виробничій сфері активно зростає роль не лише здатність особистості до вміння конкурувати та швидко працювати й справлятися з сучасними викликами, керівники різних організацій все більше звертають власну увагу на такі якості підлеглих, як їх стан фізичного та психічного здоров'я, працездатність, особливості мотивації, рівень задоволення працівника умовами праці та психологічний клімат в колективі. Цей стан речей у роботі кожного колективу можна відобразити та дослідити у комплексному соціально-психологічному феномені як «організаційна напруженість».

Визначення поняття «організаційна напруженість» має дотичні значення, зокрема українська психологиня Л. М. Карамушка зазначає, що «організаційна напруженість – це певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації» [23, с. 45]. Варто зазначити, що Л. М. Карамушка не лише ввела термін до широкого наукового використання, але й обґрунтувала його в розумінні соціальної напруженості, що з'являється в установах у зв'язку з виконанням професійних обов'язків [23, 26, 28]. З метою дотримання однотипної методології ми будемо схилитися до використання терміну «організаційна напруженість».

За визначенням О. Г. Злобіної: «Організаційна напруженість – це опозиція або конфлікт, який виникає на підставі несумісності соціальних цінностей» [19, с. 26]. Дослідниця звертає увагу, що при цьому у членів групи виявляється невідповідність соціальних цінностей, культурних, таких як релігія, мораль, що виявляються на різних рівнях: груповому і корпоративному.

Згідно напрацювань іншого українського науковця В. І. Заїки, організаційна напруженість проявляється як загальний стан, а в окремих випадках як процес, що виявляється на рівні колективу та впливає на працездатність окремої особистості [16].

Соціально-психологічний феномен нашої кваліфікаційної роботи досліджується не лише в роботах вітчизняних науковців, а й в іноземних психологів. Серед популярної термінології, що досліджується в аналогічній формі організаційної напруженості, використовується в більшості два поняття – це «organizational stress» (організаційний стрес) або «professional stress» (професійний стрес). За Х. Е. Аголла та Х. Онгорі: «Організаційна напруженість ... [це] сприйняття невідповідності між вимогами навколишнього середовища (стресорами) та індивідуальними можливостями задовольнити ці вимоги» [65, с. 123]. Процес самого несприйняття відображається на самому стані робітника та проявляється у загальному почутті щодо рівня задоволеності аспектами професійної діяльності, що може проявлятися у збільшенні конфліктів, порушенні або уникненні виконання професійних обов'язків, зниженні рівня мотивації, пасивності і т. д. [57, 58, 67].

Здається немає жодного робітника, що при виконанні професійних обов'язків не знаходився в стані допустимої напруги, адже будь-яка діяльність будується на активності, що є протилежним поняттям відпочинку. Д. Берлью та Д. Холл підкреслюють, що підтримання певного рівня напруженості серед співробітників може стимулювати їх до застосування гомеостатичних механізмів

для виконання завдань. Це свідчить про те, що організаційна напруженість суттєво впливає на функціонування та ефективність роботи організації. Дослідники звертають увагу на парадоксальну ситуацію, коли робочі вимоги створюють протиріччя: працівники змушені одночасно досягати результатів і відновлюватися після напруженої роботи – питання, яке повинне вирішувати керівництво [56].

Щодо причин виникнення організаційної напруженості М. Льюїс та В. Сміт наводять зручну класифікацію та виокремлюють: «навчання», коли організаційна напруженість виникає через нововведення, зміни або розвиток; «організація», коли організаційна напруженість виникає через відмінності, що пов'язані з специфікою роботи організації; «виконання», коли організаційна напруженість виникає через робочі відмінності; «приналежність», коли організаційна напруженість виникає через особисті відмінності працівників [66].

Організаційна напруженість за особливостями проявів не може бути одноманітною для кожної установи. Найзмістовнішу класифікацію, на нашу думку, розробила Л. М. Карамушка; за результатом опрацьованих джерел, ми наводимо дещо модифікований варіант.

Таблиця 1.1.

Види організаційної напруженості

<i>За інтенсивністю</i>		
У межах норми: фонові.		За межами норми: низька, середня, висока, конфлікт.
<i>За масштабністю</i>		
Часткова		Загальна
<i>За локалізацією</i>		
Внутрішньоорганізаційна	Зовнішньоорганізаційна	Комбінована
<i>За включеністю суб'єктів</i>		
Внутрішні суб'єкти: окремі працівники, підрозділи, окремі керівники		Зовнішні суб'єкти: клієнти, партнери, конкуренти, організація в цілому
<i>За ступенем відмінностей</i>		
Гомогенна		Гетерогенна
<i>За рівнем аналізу</i>		
Макрорівень	Мезорівень	Мікрорівень

Відповідно характеристика організаційної напруженості може здійснюватися за інтенсивністю та бути в межах норми, так звана фонові напруженість, або бути поза межами норми і мати градацію від мінімальної до стану конфлікту, що охоплює весь колектив. За масштабністю організаційна напруженість описує кількість охоплених працівників. За локалізацією організаційна напруженість описує причини та фактори її виникнення (ззовні, зсередини або їх комбінація). За включеністю суб'єктів – описує учасників організаційної напруженості (співробітники чи суб'єкти, що лише взаємодіють та не входять до структури організації) [23]. За ступенем відмінностей – описує подібність учасників організаційної напруженості (гомогенні – ті, що мають неприховану соціально-демографічну чи культурну схожість, гетеро – ті, що їх не мають, і різняться між собою). За рівнем аналізу: макрорівень – проявляється в усіх філіях, тобто у великій структурі (характерно для мега-організацій); мезорівень – проявляється на рівні організації, підрозділу чи соціальної групи; мікрорівень – проявляється на індивідуальному рівні або особистості.

Організаційна напруженість, що охоплює всю організацію або групу працівників, найбільше цікавить керівників, адже суттєво впливає на функціонування самої установи та продуктивність колективу. Макро- і мезорівні прояви є найбільш помітними, і тому приваблюють до себе більше увагу психологів, що є цілком зрозумілим. Але рівень прояву напруги, що пов'язана із виконанням професійних обов'язків на індивідуальному рівні, на нашу думку, є більш актуальним, оскільки, забезпечивши благополуччя окремого робітника, ми зможемо відмітити, що він не здійснює деструктивного впливу на своїх колег, а діяльність групи не підкріплює зростання організаційної напруженості.

Психологічні особливості організаційної напруженості не розкрито в достатній мірі в науковій літературі. Але деякі напрацювання дають змогу зробити аналіз та визначити найбільш перспективні завдання для дослідження.

Зокрема, українські науковці рекомендують звернути увагу на особливості прояву організаційної напруженості на рівні працівника [48, 49].

Аналізувати організаційну напруженість у окремого співробітника, за теорією Л. М. Карамушки та ідеями М. Д. Левітова й В. М. Юрченко, варто проводити, враховуючи два аспекти: перше – це психічні стани, які переважають у особи на робочому місці, а друге – це її психологічні особливості, що можуть мати істотне значення. Таким чином, настає розуміння не лише джерела походження, але і можливі шляхи корекції рівня організаційної напруженості [23].

До психологічних особливостей організаційної напруженості першочергово буде належати домінуючий стиль управління. Застосування вкрай авторитарних заходів при урегулюванні робочих питань буде лише множити причини для виникнення робочої напруги, як ліберальне керівництво, що з однієї сторони дає можливість колективу працювати за власною стратегією й більш креативно, а з другої – може призвести до відсутності чіткої координації та дисципліни, що також спричиняє зростання робочої напруги. Як відомо, «підвищення культури влади підвищує робочу напругу в освітніх організаціях ... [і] керівники освітніх організацій усвідомлюють роль культури влади у зростанні трудової напруги...» [62, с. 23]. Ч. Х. Огвучі у своїй роботі зазначила, що політика управління вищим навчальним закладом має прямий зв'язок із таким фактором, як відданість робітника та його задоволення працею [64]. А в іншому джерелі інформації, що відображало результати дослідження в українських освітніх закладах, знайдений прямий зв'язок між зменшенням рівня організаційної напруженості при зростанні рівня організаційної культури, що також є ще одним проявом психологічних особливостей [62].

Досліджуючи організаційну напруженість, ми не могли оминати питання професійного вигорання. Професійне вигорання – це складний синдром, що

включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних обов'язків (за К. Маслач) [25]. Відповідно, до співставлення цих двох феноменів існує три думки: перша – між професійним вигоранням та організаційною напруженістю недостатньо спільних рис, щоб їх об'єднати в дотичні поняття; друга – професійне вигорання та організаційна напруженість мають спільний об'єкт дослідження та схожі у своїх проявах, особливо на мікрорівні; ми, як і Л. Р. Гонсалес і Ю. Л. Орта є прихильниками третьої думки, що професійне вигорання – це кінцева фаза організаційного стресу або ж напруженості [60].

Ще однією психологічною особливістю організаційної напруженості є взаємодія персоналу між особою, а особливо їх стратегії поведінки в конфлікті. Притаманні не лише окремому працівнику стратегії поведінки в конфлікті, але і загальні традиції вирішення спірних питань, є дуже важливим, адже «...існує значний взаємозв'язок між стратегіями врегулювання конфлікту та організаційною продуктивністю...» [59, с. 54]. Серед таких форм поведінки в конфлікті, як конфронтація або уникнення нерідко існує зв'язок зі зниженням рівня ефективності і зростанням рівня стресу.

До основних психологічних особливостей організаційної напруженості варто винести: психічне здоров'я, переважаючий стиль управління організацією, організаційну культуру, стратегії поведінки в конфлікті, професійне вигорання та інші різноманітні психоемоційні прояви.

1.2. Психологічні особливості організаційної напруженості в контексті професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

Педагогічні працівники закладів дошкільної освіти (далі – ЗДО) під час виконання своїх професійних обов'язків зазнають значного рівня стресу, адже працюють із найменшими представниками нашого суспільства – дітьми раннього та дошкільного віку. Ми обрали педагогічних працівників цільовою аудиторією

нашого дослідження, адже як і викладачі вищих навчальних закладів вони здійснюють навчаючу діяльність, як вчителі загальноосвітніх навчальних закладів вони здійснюють виховну діяльність і додатково здійснюють функції догляду та піклування. Отже, педагоги ЗДО об'єднують в своїй роботі декілька сфер освітньої діяльності, тому дослідження психологічних особливостей саме даної професії гостро постає на порядку денному, оскільки ефективність їхньої роботи залежить від здатності передавати досвід майбутнім членам суспільства.

Згідно закону України Про дошкільну освіту, «Педагогічний працівник закладу дошкільної освіти – особа з високими моральними якостями, яка має вищу педагогічну освіту за відповідною спеціальністю та/або професійну кваліфікацію педагогічного працівника, забезпечує результативність та якість роботи, а також фізичний і психічний стан якої дозволяє виконувати професійні обов'язки» [43].

Педагогічний склад закладів дошкільної освіти, їх робоче навантаження [47] та основний зміст роботи [45] є різноманітним, тому для зручності із їх ознайомленням ми подаємо таблицю 1.2.

Таблиця 1.2.

**Робоче навантаження та зміст роботи педагогічних працівників
закладів дошкільної освіти**

Найменування посади	Робоче навантаження (год/тиж)	Зміст роботи
Керівники гуртків	18	Забезпечує роботу тематичних гуртків у ЗДО (театральний гурток, гурток англійської мови або логопедії і т. д.).
Вчитель-дефектолог, вчитель-логопед	20	Займаються діагностикою та корекцією порушень розвитку (мовленнєвих, когнітивних та емоційних).
Музичні керівники	24	Здійснюють розвиток музичних здібностей і естетичного смаку, підготовку та проведення святкових заходів, інтегрують музику в загальний освітньо-виховний процес.

Продовження таблиці 1.2.

Інструктори з фізкультури	30	Здійснюють розвиток рухових навичок, координації та фізичної витривалості дітей, організують спортивні ігри та змагання, сприяють формуванню здорового способу життя
Вихователь груп загального розвитку	30	Планує і організує навчально-виховний процес, проводить заняття, що сприяють всебічному розвитку дітей.
Асистент вихователя інклюзивних та компенсуючих груп	36	Забезпечує підтримку дітей з особливими освітніми потребами, адаптує матеріал, сприяє соціалізації та інтеграції.
Вихователь-методист	36	Організовує та координує методичну роботу, розробляє і впроваджує освітні програми, надає консультації педагогам, здійснює контроль за якістю навчально-виховного процесу.
Соціальний педагог	40	Здійснює підтримку дітей та їх сімей, допомагає вирішувати соціальні та психологічні проблеми, організовує та проводить просвітницькі заходи, забезпечує інтеграцію дитини в соціум.
Практичний психолог	40	Забезпечує психологічну підтримку всім учасникам освітнього процесу, здійснює діагностичну, просвітницьку та консультуючу діяльність.
Директор	40	Забезпечує загальне управління закладом, організовує навчально-виховний процес, координує роботу колективу, контролює якість освіти.

Психологічні особливості професійної діяльності – це властивості та риси, що притаманні окремій професії або сфері діяльності і позначаються специфічними вимогами до особистісних якостей, навичок і психологічного стану професіонала, включають здатність до адаптації, емоційного самоконтролю, комунікабельності та інших важливих аспектів, що формують успішність та якість виконання професійних функцій [40].

Цільовою аудиторією навчального виховного процесу, який всебічно забезпечують педагоги ЗДО, за класифікацією Д. Б. Ельконіна, є діти раннього

(від 1 до 3 років) та дошкільного віку (від 3 до 6-7 років) [13]. Саме в цей період особистість активно розвивається та засвоює найважливіші вміння та знання, що лягають в основу успішного шкільного навчання. Отже, педагоги ЗДО мають забезпечувати всебічний і доцільний розвиток дітей з використанням сучасних методів та підходів, з урахування вікових періодів вихованців.

За В. М. Кушнір: «...педагог ЗДО – це людина, яка володіє не лише певною спеціальною, професійною підготовленістю, а й яка може працювати в команді, приймати самостійні рішення, проявляти ініціативу, працювати в інноваційному просторі...» [32].

Головною особливістю роботи педагога ЗДО є підтримка психоемоційного контакту з дітьми, що, по-перше, потребує саморегуляції, а, по-друге – емоційної стійкості, адже це є емоційно та когнітивно виснажливо, а отже і відбивається на працездатності та рівні профзадоволення [32]. З'ясувалось, що педагоги, які усвідомлюють важливість своєї ролі, забезпечують успішний процес навчання, за умови, що вони вміють справлятися з власними негативними психоемоційними станами [12].

Наступною психологічною особливістю професійної діяльності педагога ЗДО – це креативність як прояв винахідливості та застосування цікавих, інтерактивних форм роботи, які ведуть до збільшення мотивації дітей. Однак, не менш важливим є дисциплінованість як здатність дотримуватися зовнішніх та професійних вимог (ненасильницькі форми спілкування, епідеміологічні вимоги або правила, встановлені адміністрацією закладу). Баланс між креативністю та дисциплінованістю багато в чому вимагає педагогів бути гнучкими [14].

Серед сучасних викликів на період 2024 року у педагогічних працівників ЗДО України є дистанційний формат роботи із організацією та вихованцями, засвоєння нових алгоритмів дій у сховищі під час повітряних тривог, опанування інноваційних та парціальних програм, а згодом і переорганізація всієї сфери

дошкілля, відповідно до нового Законопроєкту України Про дошкільну освіту [29] та інше. Всі ці та інші виклики вимагають педагогів ЗДО бути адаптивними та вміти швидко пристосовуватись до нових реалій та умов.

Ще однією психологічною особливістю професійної діяльності педагога ЗДО є вміння до концентрації власної уваги, а також вміння бути пильним. Вміння залишатися пильним особливо важливо під час взаємодії з дітьми, які можуть ненароком створювати небезпечні ситуації, провокувати конфлікти, ігнорувати правила поведінки [14].

Окрім того, зі зростанням запиту батьків на організацію інклюзивної форми навчання для дітей з особливим освітніми потребами (ООП) зростає роль такої психологічної особливості, як толерантність. Нерідко в групах загального розвитку трапляються діти, що потребують від 3 до 5 рівня підтримки. Педагогічні працівники, які працюють з дітьми ООП, мають володіти не лише додатковими знаннями щодо відповідних форм проведення навчально-виховного процесу і поглибленими знаннями щодо особливостей розвитку таких дітей, але і мати достатній рівень толерантності, що є основою ефективної взаємодії та включення дітей з ООП у групу. Толерантність дозволяє педагогам створювати сприятливе середовище для навчання, розвивати позитивне ставлення до різноманіття та підтримувати інклюзивну освіту, забезпечуючи кожній дитині можливість досягати успіху в навчанні та соціалізації [46].

Отже, серед особливостей професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти виокремлені їх психологічні особливості, а саме: вміння до саморегуляції, достатній рівень емоційної стійкості, креативність та творчість, дисциплінованість, гнучкість, адаптивність до нових умов, а також толерантність.

Сфера освіти будь-якої цивілізованої держави має на меті сформувати освічене суспільство, а тому висуває наступні завдання: розвиток особистості,

підготовка її до професійного становлення, підвищення економічного та наукового рівнів, а також загальна підтримка демократичних цінностей. Саме педагогічні працівники є основними спеціалістами, які створюють умови для виконання цих завдань. В рамках виконання цих завдань відбувається передача інформації, розвиток вмінь та навичок, виховання і т. д. Таким чином, діяльність педагогічних працівників закладів освіти має свою соціальну та професійну, а також психологічну специфіку. Дослідження психологічних особливостей професійної діяльності педагогічних працівників закладів освіти є актуальним, оскільки від ефективності їх роботи залежить не лише якість освіти, а й формування гармонійної, соціально адаптованої та відповідальної особистості.

Серед основних функцій діяльності педагогічних працівників І. Д. Бех виокремлює:

- навчальну функцію – спрямовану на передачу знань, розвиток умінь і навичок, формування світогляду та інтелектуальних здібностей вихованців;
- виховну функцію – спрямовану на формування моральних, етичних і культурних цінностей;
- організаторську функцію – спрямовану на координацію діяльності учасників освітнього процесу, забезпечення ефективної взаємодії, планування та контролю;
- комунікативну функцію – спрямовану на розвиток навичок спілкування, взаєморозуміння та співпраці в навчальному середовищі;
- інформаційну функцію – спрямовану на забезпечення передачі актуальних даних, фактів, концепцій та теорій, які слугують основою для подальшого пізнання;
- діагностичну функцію – спрямовану на виявлення та аналіз індивідуальних особливостей, проблем і потреб учасників освітнього процесу;

- прогностичну функцію – спрямовану на передбачення результатів освітньої діяльності, розвитку особистості та потенційних змін у навчально-виховному процесі [4].

Існують й інші функції, що виділяють у професійній діяльності педагогічних працівників, але основні із них, що ми виділили вище є найпоширенішими та підходять для всіх закладів освіти.

Психологічні особливості педагогічних працівників набувають таких форми, що або допомагають працівникам під час виконання робочих завдань, або, навпаки, деформують, заважають працювати. Фундаментальними категоріями для аналізу психологічних особливостей педагогів виступає така риса, як компетентність. За М. О. Докторович, компетентність проявляється у вміннях, навичках, досвіді, знаннях людини на індивідуальному та груповому рівнях аналізу. Отже, компетентність – це категорія, що охоплює такі сфери діяльності фахівця: фізичну, соціальну, психологічну, інтелектуальну [10].

Українська сучасна психологиня Н. М. Мирончук виокремлює наступні категорії компетентності педагога:

- професійна компетентність (допомагає вирішувати професійні запити використовуючи професійні знання, кваліфікацію, новітні ідеї, методи та технології);

- комунікативна компетентність (допомагає успішно обмінюватися знаннями, інформацією та забезпечує фідбек між усіма учасниками навчально-виховного процесу; включає в себе відповідний рівень ораторських вмінь та володіння професійної лексики);

- інноваційна компетентність (допомагає впровадити та адаптувати сучасні технології та знання, сприяє підвищенню власної фахової компетентності, відповідає за бажання до професійного розвитку, охоплює діяльність, що пов'язана із роботою у профспільнотах) [36].

Оскільки основним реципієнтом досвіду виступають вихованці освітнього закладу, то професія педагогічних працівників входить до категорії спеціалізації «людина-людина». Б. Т. Долинський та Є. А. Клімова характеризують працівників категорії професій «людина-людина» як людей, що мають достатній рівень самоконтролю, виражено проявляють емпатію, відрізняються вмінням вислуховувати та розуміти співрозмовника, загальною ерудованістю одночасно із безоцінним та неупередженим сприйманням, підвищеною уважністю та спостережливістю, достатнім рівнем впевненості, а також транслують соціально-сприйнятливі цінності та моральні принципи, у взаємодії із іншими особами вміють ефективно вирішувати конфлікти та ситуації і т. д. [11]. Для кожної із професій виокремлені вище риси є більш або менш виражені в залежності від специфіки діяльності, але в загальному вигляді ці психологічні характеристики є невідмінними для педагогічної праці у закладах освіти.

Повертаючись до дослідження центрального поняття нашої кваліфікаційної роботи, можемо відмітити, що психологічні особливості організаційної напруженості педагогічних працівників формуються в контексті особливостей професійної діяльності педагогічних працівників. Психологічні особливості організаційної напруженості – це сукупність психічних станів і реакцій працівника, що формуються під впливом різноманітних факторів у робочому середовищі.

Психологічні особливості організаційної напруженості педагогічних працівників закладів освіти в контексті їх праці виявляються в багатьох аспектах. По-перше, значну роль відіграє високий рівень відповідальності, який покладається на педагогів, що включає як навчально-виховний процес, так і соціально-психологічну підтримку вихованців. Цей фактор може викликати постійний стрес, оскільки педагоги мають справу з різними рівнями успішності,

поведінки і розвитку дітей, що потребує гнучкого підходу та постійної адаптації стратегій.

По-друге, організаційна напруженість часто пов'язана з невизначеністю та недостатньою підтримкою з боку адміністрації. Це може включати неясність у ролях і функціях, відсутність чітких інструкцій або зміни в політиці закладу, що створює додатковий тиск і сприяє розвитку професійного вигорання. Також важливим аспектом є обмежені ресурси та недостатнє матеріально-технічне забезпечення, що підсилює відчуття безпорадності та розчарування [26].

По-третє, міжособистісні стосунки в колективі можуть також бути джерелом напруженості. Конфлікти з колегами, відсутність командної підтримки або неконструктивна критика можуть негативно впливати на емоційний стан педагогів і загальну ефективність їх роботи.

Згідно вже наявних досліджень організаційної напруженості педагогічних працівників було з'ясовано, що високий рівень напруги в колективі має зв'язок із зниженням загального психічного благополуччя працівника, яке проявляється в когнітивно-емоційному та рефлексивно-особистісному зниженні ефективності, підвищеній тривожності, зниженні мотивації та якості виконання професійних обов'язків. Отже, стає зрозумілим, що психологічні особливості контексту роботи педагогічного колективу мають зв'язок зі специфічними проявами організаційної напруженості. Це дає нам підстави стверджувати про актуальність створення ефективного робочого середовища, спрямованого на підтримку психічного благополуччя особистості [26].

При постійному зростанні організаційної напруженості колектив та керівник можуть ігнорувати потребу у заходах або діях щодо її зменшення, адже, як стверджує І. В. Заїка, часто мають вторинні вигоди. При груповому вияві організаційної напруженості вона може мати позитивний вплив та виявлятися у альтруїзмі та організаційному патріотизмі, що має на меті сприяти єдності та

цілісності колективу [16]. А серед негативних психологічних особливостей вияву організаційної напруженості при постійному зростанні у педагогів може відбуватися зниження професійної мотивації, розвиток професійного вигорання, підвищення рівня тривожності та депресивних симптомів.

У дослідженнях організаційної напруженості серед педагогічних працівників емпіричні дані зазвичай подаються в узагальненому вигляді із зазначенням, що це показники, що стосуються вищих навчальних закладів і закладів середньої освіти, тоді як інші ланки освіти залишаються не представленими. Тобто глибокий аналіз психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників ЗДО не було представлено в достатній мірі. Роботи, що мають дотичну тематику, опубліковані більше 7 років тому і не враховують сучасних змін у системі освіти, зокрема дошкільної. Тому дослідження організаційної напруженості педагогів ЗДО є актуальним, оскільки дозволяє врахувати сучасні зміни в системі дошкільної освіти, вплив нових організаційних і соціальних умов на психічний стан педагогічних працівників, а також сприятиме розробці ефективних стратегій для підтримки їхнього психологічного благополуччя та підвищення якості освітнього процесу.

1.3. Аналіз методів корекції організаційної напруженості педагогічних працівників як предмет психологічних досліджень

Серед небагатьох наукових джерел тема корекції організаційної напруженості постає в своїй актуальності та описує методи, техніки і цілі програми її корекції. Щоб зрозуміти, який формат є найбільш вдалим, важливо проаналізувати наявні наукові напрацювання.

Виділяють два рівні управління напруженістю та стресом:

- організаційний, що включає комплексну діагностику всього колективу або його груп, підрозділів, а також розробку профілактичних заходів та методів, доцільних для використання у груповій формі роботи;

- індивідуальний або особистісний, спрямований на нейтралізацію стресу в окремого працівника, чи за допомогою фахівця, чи через засвоєння технік самопомоги [42].

До індивідуальних психологічних форматів роботи з працівником щодо корекції організаційної напруженості можна віднести:

- індивідуальне психоконсультавання, де психолог працює з клієнтом над аналізом причин напруженості та індивідуальними стратегіями;

- медитація, де особистість самостійно чи з допомогою інших засвоює методи заспокоєння та релаксації для зменшення виявів організаційної напруженості;

- індивідуальна психотерапевтична робота, де терапевт у спільній діяльності із пацієнтом працює над корекцією тяжкого ступеню вияву організаційної напруженості [41];

- аутотренінг, де працівник засвоює комплекс специфічних вправ для індивідуального використання з метою зниження організаційної напруженості [15].

Значно ширший перелік групових психологічних форм роботи, які можна використовувати для корекції організаційної напруженості:

- соціально-психологічний тренінг як метод засвоєння доцільних моделей поведінки в ситуації організаційної напруженості та відпрацювання методів подолання її безпосередньо під час виробничої діяльності;

- групи зустрічей як метод розвитку потенціалу особистості, що допомагає учасникам краще усвідомити власні можливості, потреби й бажання в умовах організаційної напруженості;

- Т-групи, орієнтовані на розвиток сприйнятливості до власних і чужих мотивів та емоцій, корекцію комунікативних умінь спілкування для оптимізації взаємодії в освітній установі;

- психодрама як форма гри, що дозволяє учасникам імпровізувати ситуації організаційної напруженості для глибшого розуміння своїх потреб [2];

- ігри (рольові, ділові, симуляційні) як метод моделювання складних освітніх ситуацій для відпрацювання поведінкових моделей та взаємодії у контрольованих умовах;

- кейс-стаді як метод аналізу ситуацій організаційної напруженості для пошуку оптимальних рішень;

- форум театр як форма роботи, де учасники розігрують тематичний сценарій, а глядачі мають можливість змінювати хід подій для знаходження кращих шляхів вирішення.

Окрім того виділяють і засоби заохочення, які, на думку Л. В. Щетініна, будуть впливати на задовільне психологічне та фізичне самопочуття працівників. Це зокрема корпоративні вечірки, безкоштовні абонементи до спортзалу чи басейну, подарунки від компанії, транспортні картки, корпоративні підписки та платні он-лайн ресурси і так далі [55]. На нашу думку, матеріальні заохочення, безумовно, мають значення. Вони можуть служити стимулом для підвищення продуктивності та задоволення працівників. Проте лише фінансові чи матеріальні винагороди не завжди є достатніми для забезпечення довгострокової мотивації. Керівникам варто звертати увагу на психологічні методи та програми корекції організаційної напруженості, адже їх ефективність оцінюється в довгостроковій перспективі.

Серед групових методів корекції організаційно-напруженості переважають психологічні тренінги технологічного підходу, що були розроблені науковими

співробітниками та працівниками Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України [17, 24, 31, 53].

Організаційна напруженість є актуальною проблемою для педагогічних працівників, оскільки вона може негативно впливати на їх професійну діяльність, емоційний стан та загальну продуктивність. Відповідно до аналізу наявних програм, що дотично стосуються корекції організаційної напруженості, можна виділити наступні моменти, які потребують особливої уваги для ефективного вирішення цієї проблеми.

У роботах Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, І. В. Заїки, К. В. Терещенка акцентується увага на використанні тренінгових форм роботи як основного методу корекції організаційної напруженості. Тренінги за своєю наповненістю є інтерактивними, що дозволяє педагогам не лише отримати нові знання, а й на практиці відпрацювати конкретні вміння управління стресом, розвитку емоційної стійкості та поліпшення комунікаційних вмінь. Вони включають різноманітні форми роботи, такі як групові дискусії, рольові ігри, практичні завдання, рефлексивні практики, що сприяють усвідомленню власного стану та емоцій [17, 24, 31, 53].

Під час аналізу різних тренінгових програм виокремлюються окремі компоненти тренінгових сесій: змістовно-смісловий або інформаційно-смісловий компонент, діагностичний компонент і корекційно-розвивальний [24].

Серед основних завдань тренінгової програми, які зазначали їх автори, ми можемо виділити наступні: управління стресом, розвиток емоційної саморегуляції, формування позитивної організаційної культури, засвоєння власних ресурсів, розвиток комунікативних вмінь, вміння працювати в команді і так далі [17, 24, 31, 53].

Також хочемо окремо звернути увагу на програми, розроблені Л. М. Карамушкою та ін., спрямовані на роботу із виявами соціальної

напруженості на мікро-, мезо- та макрорівнях, зокрема тренінги «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні організації в цілому», «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на рівні взаємодії персоналу та організації», «Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях на індивідуально-особистісному рівні» [24].

Отже, спільною рисою опублікованих програм корекції організації напруженості є організація її проведення у груповій формі з використанням інтерактивних форм роботи, адже автори схиляються до думки, що лише через активну участь педагогів можливо досягти стійкого зниження рівня організаційної напруженості, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності їх професійної діяльності.

Таким чином, ми з'ясували, що створення технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників є доцільним, оскільки вона спрямована на подолання внутрішніх проблем закладів освіти. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, І. В. Заїка, К. В. Терещенко оперують в своїх програмах дотичним поняттям «соціальна напруженість», яка виникає переважно через зовнішні фактори, а організаційна напруженість пов'язана з управлінськими рішеннями, стосунками між працівниками та внутрішнім кліматом закладу.

Висновки до розділу 1

1. Організаційна напруженість – це унікальний психічний стан, що виникає в організації на індивідуальному та груповому рівні, виявляється у поведінці робітників із загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру. Види організаційної напруженості: «навчання» (організаційна напруженість виникає через нововведення, зміни або розвиток); «організація» (організаційна

напруженість виникає через відмінності, що пов'язані з процесом організації); «виконання» (організаційна напруженість виникає через робочі відмінності); «приналежність» (коли організаційна напруженість виникає через особисті відмінності працівників). Види організаційної напруженості: фонові, низька, середня, висока, конфлікт, часткова, загальна, внутрішньоорганізаційна, зовнішньоорганізаційна, комбінована.

2. Педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у різних ланках закладів освіти здійснюють навчальну, методичну, наукову, науково-технічну, мистецьку та організаційну діяльність. Категорії компетентності педагога: професійна, комунікативна, інноваційна.

3. Психологічні особливості професійної діяльності – це властивості та риси, що притаманні окремій професії і позначаються специфічними вимогами до особистісних якостей, вмінь і психологічного стану професіонала, включають здатність до адаптації, емоційного самоконтролю, комунікабельності та інших важливих аспектів, що формують успішність та якість виконання професійних функцій. За результатом аналізу особливостей професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти були з'ясовані їх психологічні особливості, а саме: вміння до саморегуляції, достатній рівень емоційної стійкості, креативність та творчість, дисциплінованість, гнучкість, адаптивність до нових умов, а також толерантність.

4. Психологічні особливості організаційної напруженості – це сукупність психічних станів і реакцій працівника, що формуються під впливом різноманітних факторів у робочому середовищі.

5. Методи корекції організаційної напруженості педагогічних працівників: індивідуальні (психоконсультації, психотерапія, медитація, аутотренінг та ін.) та групові (соціально-психологічний, групи зустрічей, Т-групи, психодрама, рольові, ділові та симуляційні ігри, кейс-стаді, форум театр та ін.).

РОЗДІЛ 2.

ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Методичне забезпечення дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

Методичне забезпечення емпіричного дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості складається із комплексу методик, що вимірюють саму напруженість, а також феномени, що відображають її психологічний зміст. Нижче наведено перелік стандартизованих україномовних методик, які можна застосовувати при комплексному дослідженні організаційної напруженості та її психологічних особливостей: пануючого стилю управління керівника в організації, стратегій, які робітники обирають для вирішення конфліктів, а також різних виявів професійного вигорання.

Базовим діагностичним матеріалом для дослідження організаційної напруженості з 2018 року залишається методика «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін. в модифікації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [28]. Методика являє доповнений україномовний варіант англomовного опитувальника «Index of Job-Related Tension In Organizations» Р. Л. Кан та ін. [61]. Методика складається з 30 тверджень і 5 варіантів відповіді, що стосуються різних аспектів професійної діяльності або діяльності організації. За результатом підрахунку, згідно ключа методики, можна отримати результати за такими шкалами:

- «напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (відображає ступінь стресу, який виникає через перевантаженість роботою та недостатню інформацію, необхідну для її виконання);

- «напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (визначає рівень напруженості в комунікації та взаємодії між колегами – «горизонталь», між керівництвом і підлеглими – «вертикаль»);

- «напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» (вимірює напруженість, що пов'язана з організаційними умовами та психологічним кліматом на робочому місці);

- «напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» (відображає напруженість, пов'язану з можливістю кар'єрного зростання і участю співробітників у процесі управління);

- «напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» та окремо «Загальний індекс організаційної напруженості» (визначає напруженість, спричинену соціально-економічними факторами та побутовими умовами життя);

- «загальний індекс організаційної напруженості» (інтегральний показник, який відображає загальний рівень напруженості серед персоналу) [27].

Серед переваг застосування цієї методики для дослідження організаційної напруженості у педагогічних працівників ЗДО є стислість опитувальника (30 тверджень), узагальненість тверджень, що добре підходить для специфіки будь-якої професійної діяльності, можливість застосовувати при індивідуальному (мікрорівень аналізу) та груповому (мезорівень аналізу) підході, наявність нормативних показників та рівнів (низький, середній та високий). Серед недоліків можна відмітити відсутність адаптації до сучасних змін у сфері освіти та можливих культурних особливостей, а також ризик суб'єктивності відповідей, що може вплинути на точність результатів [28].

Щоб визначити, як співробітники оцінюють стиль керівництва директора організації, ми обрали типову методику «Діагностика стилів керівництва» (М. М. Корман), яка включає 27 груп тверджень, що описують найпопулярніші моделі керівництва: демократичність, авторитарність та ліберальність.

Демократичний стиль управління – стиль, де керівник залучає підлеглих до прийняття рішень, стимулює колективну роботу і враховує думку кожного. Авторитарний стиль управління – стиль, при якому керівник одноосібно приймає рішення, жорстко контролює підлеглих і не допускає заперечень. Ліберальний стиль управління – стиль, де керівник надає підлеглим значну свободу в роботі, мінімально втручається і дозволяє самостійно приймати рішення. Обрахувавши відповіді респондента, можна з'ясувати, який на його думку стиль управління переважає у його керівництва [30].

Щоб визначити переважаючу модель поведінки педагога в конфлікті, ми використали «Методику типового реагування на конфліктні ситуації» (К. Д. Томаса). Опитувальник складається з 30 пар тверджень. З кожної пари респондент обирає одне твердження, яке найбільш точно описує його поведінку під час виникнення або вирішення конфліктів. Фактори, що стали визначальними при виборі цієї методики: відносно компактний формат та швидкість проведення, легкість обрахування, типовість тверджень, що підходить для різних видів професій. Методика дозволяє визначити такі стратегії поведінки особи в конфлікті: суперництво (конкуренція), пристосування, компроміс, уникнення, співпраця [33].

Щоб дослідити особливості професійного вигорання педагогічних працівників ми обрали методику «Дослідження професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон). Опитувальник включає в себе перелік із 22 почуттів, які респонденту необхідно оцінити з урахуванням періодичності їх виникнення від «Щодня» до «Ніколи». Обрахувавши відповіді, згідно ключа, можна отримати результат за трьома шкалами «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень». Чим вищий бал за кожною окремою шкалою, тим більш виражені різні аспекти професійного вигорання у респондента. Ступінь вигорання визначається загальною сумою балів за всіма шкалами [9].

Комплект підібраних нами методик складає основу програми дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Зазначений методичний інструментарій дозволяє всебічно оцінити різні психологічні особливості напруженості, враховуючи як індивідуальні, так і групові характеристики. Крім того, методики допомагають виявити потенційні фактори ризику, які пов'язані зі зростанням організаційної напруженості. Це, в свою чергу, створює можливості для розробки та впровадження технологій корекції організаційної напруженості та підтримки робочого середовища в закладі дошкільної освіти.

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

З метою визначення особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти було організовано та проведено емпіричне дослідження з лютого по травень 2024 року. До переліку діагностичного матеріалу входили такі опитувальники: «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін. в модифікації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [28], «Діагностика стилів керівництва» (М. М. Корман) [30], «Методика типового реагування на конфліктні ситуації» (К. Д. Томаса) [33], «Дослідження професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон) [9]. Опитування проходило он-лайн із застосуванням Google-forms. Вибірку склали жінки (100 %) від 22 до 60 років, які працюють на педагогічних посадах у різних закладах дошкільної освіти. Підрахунок проводився у програмі Microsoft Excel 2016.

Серед критеріїв описової статистики ми обрали: середнє значення та стандартне відхилення (σ), а також додатково ексцес, асиметрію, коефіцієнт варіації (V).

Щоб проаналізувати психологічні особливості організаційної напруженості, ми виокремили групи людей, що різняться за низкою психологічних показників, а саме стилем управління їх керівників, стратегії поведінки в конфліктах та ступенем професійного вигорання. Таким чином для аналізу у нас сформувалось 7 груп: всі опитані респонденти, респонденти з домінуючим авторитарним та демократичним стилем управління керівників, респонденти зі стратегіями поведінки в конфлікті, орієнтованими на вирішення та на уникнення, особи з вираженими ознаками професійного вигорання та без виражених ознак професійного вигорання.

У таблиці 2.1. наведено частину критеріїв описової статистики основних показників організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Критерії коефіцієнту варіації, ексцесу та асиметрії показників організаційної напруженості винесені в Додаток А, оскільки вони потребують більш детального та спеціалізованого аналізу, що виходить за рамки основної частини дослідження, але є важливими для глибшого розуміння розподілу та характеристик напруженості серед педагогічних працівників.

Таблиця 2.1.

Описова статистика основних показників організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання

Шкали	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Критерії описової статистики	Середнє значення ($\pm\sigma$)					
Всі респонденти	2,08 ($\pm 0,74$)	2,21 ($\pm 0,8$)	2,59 ($\pm 0,97$)	2,54 ($\pm 1,07$)	3,59 ($\pm 0,85$)	2,48 ($\pm 0,79$)

Продовження таблиці 2.1.

Особи з домінуючим авторитарним стилем управління керівників	2,45 (±0,8)	2,7 (±0,85)	3,14 (±0,94)	2,9 (±1,06)	3,88 (±0,62)	2,91 (±0,78)
Особи з домінуючим демократичним стилем управління керівників	1,92 (±0,66)	1,99 (±0,68)	2,35 (±0,88)	2,38 (±1,05)	3,46 (±0,91)	2,29 (±0,72)
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті, орієнтованою на вирішення	1,94 (±0,66)	2,13 (±0,81)	2,47 (±0,9)	2,43 (±1,05)	3,42 (±0,82)	2,35 (±0,74)
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті, орієнтованою на уникнення	2,24 (±0,8)	2,29 (±0,79)	2,72 (±1,03)	2,66 (±1,1)	3,77 (±0,86)	2,61 (±0,83)
Особи з вираженими ознаками професійного вигорання	2,26 (±0,75)	2,37 (±0,86)	2,8 (±0,95)	2,75 (±1,05)	3,77 (±0,77)	2,67 (±0,78)
Особи без виражених ознак професійного вигорання	1,72 (±0,58)	1,88 (±0,56)	2,15 (±0,87)	2,11 (±1,01)	3,22 (±0,9)	2,09 (±0,67)

Примітки: (1) Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) Загальний індекс організаційної напруженості.

У всіх опитаних педагогинь загальний показник організаційної напруженості згідно нормативних показників відповідає середньому рівню (2,48 б.), а також її окремі складові мають значення, що варіюються у зазначеному проміжку (від 2,08 до 3,59 б.). Отже, загалом у вибірці, ми бачимо, що працівники ЗДО, впроваджуючи педагогічну діяльність час від часу стикаються із проявами організаційної напруженості помірною прояву.

Під час аналізу виокремлених підгруп з'ясувалось, що педагогині, чії керівники схильні до авторитарних форм управління, зазнають високого рівня загальної організаційної напруженості (2,91 б.), особливо це стосується аспектів взаємодії всередині колективу (2,7 б.), організаційно-психологічних умов (3,14 б.) та участі в управлінні організацією (2,9 б.). Окрім цього, високий рівень загальної організаційної напруженості зазнають педагогині, що мають виражені ознаки професійного вигорання (2,67 б.), особливо в тих аспектах, що стосуються організаційно-психологічних умов на робочому місці (2,8 б.) та участі в управлінні (2,75 б.). Отже, можна зробити висновок, що за наявності

авторитарного стилю управління керівництва та ознак професійного вигорання у педагогічних працівниць є більш характерний вищий рівень організаційної напруженості. Це свідчить про необхідність удосконалення управлінських практик та створення сприятливих психологічних умов для попередження організаційної напруженості.

Згідно додаткових критеріїв аналізу описової статистики показників організаційної напруженості у педагогічних працівників (див. Додаток А), коефіцієнт ексцесу має переважно від'ємні значення, що свідчить про плоский розподіл даних, де менша кількість значень зосереджена біля середнього, а частіше зустрічаються значення, які віддалені від центральної тенденції, що може вказувати на більшу варіативність у рівнях напруженості серед досліджуваних працівників, які мають тенденції до вищих показників. Критерій асиметрії у показниках організаційної напруженості варіюється від $-0,97$ до $1,84$ б., що свідчить про наявність як лівосторонньої, так і правосторонньої асиметрії в розподілі даних. Це вказує на те, що в окремих випадках (використання керівниками демократичних форм управління) значення організаційної напруженості зміщені в бік нижчих значень (лівостороння асиметрія), тоді як в інших випадках (використання авторитарного управління) спостерігається зміщення в бік вищих значень (правостороння асиметрія). Коефіцієнт варіації показників організаційної напруженості серед виділених груп лежить в діапазоні від 16% до 48% і може свідчити про допустиму неоднорідність показників при такому розподілі респондентів. У подальшому виборі критеріїв аналізу будуть враховуватись описані показники.

Щоб детальніше проаналізувати характер розподілу даних організаційної напруженості в середині вибірок, ми провели рівневий розподіл. Показники індексу організаційної напруженості у всіх респондентів та виділених групах аналізу представлено в таблиці 2.2. В Додаток Б ми винесли показники рівневого

розподілу організаційної напруженості за шкалами методики Л. М. Крамушки та ін.

Таблиця 2.2.

Рівні індексу організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання (%)

Респонденти	Рівні		
	Низький	Середній	Високий
Всі респонденти	36,99	19,18	43,84*
Особи з домінуючим авторитарним стилем управління керівників	27,27	9,09	63,64*
Особи з домінуючим демократичним стилем управління керівників	41,18	27,45	31,37
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті, орієнтованою на вирішення	42,11	23,68	34,21
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті, орієнтованою на уникнення	31,43	20	48,57*
Особи з вираженими ознаками професійного вигорання	28,57	20,41	51,02*
Особи без виражених ознак професійного вигорання	54,17*	25	20,83

Примітки. *показник є статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$.

Показники індексу організаційної напруженості на низькому рівні відмічено у груп опитаних, чиї керівники схильні до демократичного стилю управління (41,18%), хто орієнтований в конфліктах на стратегію поведінки вирішення (42,11%), а також у осіб, які не мають виражених ознак професійного вигорання (54,18%). Останній показник є статистично значущим за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$. Розрахунки за χ^2 -критерієм подано у Додатку В. Показники індексу організаційної напруженості на високому рівні є статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$ в опитаних осіб, чиї керівники схильні до авторитарного управління (63,64%), орієнтованих в конфліктах на стратегію поведінки уникнення (48,57%), та осіб, які мають виражені ознаки професійного вигорання (51,02%), а також у всіх педагогинь (43,84%).

Отже, демократичний стиль управління створює сприятливі умови для відкритої комунікації та залучення персоналу до процесу прийняття рішень, що знижує напругу. Аналогічний ефект спостерігається у працівників, орієнтованих на стратегію вирішення конфліктів, що вказує на конструктивну взаємодію у колективі. Навпаки, авторитарний стиль управління пов'язаний з напруженістю через обмежену автономію працівників та жорсткі рамки взаємодії. Високий рівень напруженості також спостерігається у працівників, які обирають стратегію уникнення конфліктів, що може бути пов'язано з відсутністю ефективного вирішення проблем. Крім того, виражене професійне вигорання підсилює напруженість, що підтверджено статистично значущими показниками.

За результатом рівневого аналізу показників складових компонентів організаційної напруженості (див. Додаток Б) нами виділені статистично значущі показники за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$ та $p \leq 0,05$ (див. Додаток В) у групах з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання за шкалами:

1. «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу»:

- високі значення характерні для осіб, чиї керівники схильні до авторитарних форм управління організацією (55,54%);

- низький рівень характерний групам осіб, чиї керівники використовують демократичний стиль управління організацією (56,58%), які застосовують стратегію поведінки на вирішення конфліктів (55,26%), та особам без виражених ознак вигорання (75%).

2. «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» і по «горизонталі»:

- високі значення характерні для осіб, чиї керівники схильні до авторитарних форм управління організацією (55,54%), та мають виражені ознаки професійного вигорання (42,86%);

- низький рівень характерний групам осіб, чиї керівники схильні до демократичного управління (54,9%), які використовують стратегію поведінки уникнення конфліктів (42,86%), та особам без виражених ознак вигорання (66,67%).

3. «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації»:

- високі значення характерні для осіб, чиї керівники схильні до авторитарних форм управління (63,64%), які мають виражені ознаки професійного вигорання (48,89%).

4. «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією»:

- високі значення характерні для осіб, чиї керівники схильні до авторитарних форм управління (54,55%);

- низький рівень характерний особам без виражених ознак професійного вигорання (50%).

5. «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов»:

- середні значення характерні для осіб, чиї керівники схильні до авторитарних форм управління організацією (72,73%), використовують стратегії поведінки до уникнення конфліктів (51,43%), та мають виражені ознаки професійного вигорання (48,98%);

- низький рівень характерний групам осіб, чиї керівники схильні до демократичних форм управління (41,18%), які використовують стратегією поведінки на вирішення конфліктів (44,74%), та особам без виражених ознак вигорання (54,17%).

Рівневий розподіл показників організаційної напруженості педагогічних працівників та їх порівняння дозволив нам виявити спільні тенденції, такі як підвищена напруженість серед осіб з авторитарними керівниками та наявними

ознаками професійного вигорання. Проте для більш глибокого розуміння взаємозв'язків необхідно провести кореляційний аналіз. Це дозволить встановити, які фактори пов'язані з організаційною напругою та наскільки значущими є ці зв'язки.

Таблиця 2.3.

Кореляційні зв'язки показників психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання

Назви шкал	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(2)	0,73*	1				
(3)	0,78*	0,86*	1			
(4)	0,78*	0,69*	0,87*	1		
(5)	0,54*	0,52*	0,68*	0,67*	1	
(6)	0,88*	0,88*	0,96*	0,91*	0,72*	1
(7)	0,35*	0,49*	0,44*	0,24**	-	0,41*
(8)	-0,35*	-0,51*	-0,44*	-0,26**	-0,26**	-0,43*
(9)	-	-	-	-	-	-
(10)	0,23**	-	-	-	0,25**	-
(11)	0,53*	0,5*	0,57*	0,54*	0,42*	0,59*
(12)	0,55*	0,63*	0,53*	0,48*	0,4*	0,59*
(13)	-0,33*	-	-0,23**	-	-	-0,25**

Примітки: (1) Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) Загальний індекс організаційної напруженості; (7) Авторитарний стиль управління; (8) Демократичний стиль управління; (9) Стратегія поведінки вирішення проблем в конфлікті; (10) Стратегія поведінки уникнення проблем в конфлікті; (11) Емоційне виснаження; (12) Деперсоналізація; (13) Редукція особистих досягнень.

*показник є статистично значущими при $p \leq 0,01$ ($r_{кр} = 0,3$);

**показник є статистично значущими при $p \leq 0,05$ ($r_{кр} = 0,23$).

Кореляційних аналіз показників психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та

ознаками професійного вигорання було проведено за допомогою критерію кореляції Пірсона та подано в таблиця 2.3.

При проведенні кореляційного аналізу ми розширили сфери для аналізу зв'язку з ознаками професійного вигорання та організаційної напруженості, виокремивши шкали «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень», оскільки врахування цих аспектів є важливим під час розробки технологій корекції організаційної напруженості.

Ми звернули увагу, що між шкалами методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» існує значимий позитивний кореляційний зв'язок (значення кореляції від 0,52 до 0,96) на рівні $p \leq 0,01$, що свідчить про організаційну напруженість як про комплексний та інтегральний соціально-психологічний феномен, де збільшення, наприклад, напруженості щодо умов праці обов'язково призведе до підвищення напруженості, що стосується соціально-економічних та побутових умов, й не тільки.

Шкала «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» має значимий позитивний зв'язок із авторитарним стилем управління керівниками (0,35), переважаючою стратегією поведінки уникнення (0,23), такими складовими професійного вигорання, як емоційне виснаження (0,53) та деперсоналізація (0,55), а значимий від'ємний зв'язок – із демократичний стилем управління керівниками (-0,35) та редукцією особистих досягнень (-0,33).

Шкали «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» та «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» мають позитивний статистично значимий зв'язок із авторитарним стилем управління керівниками (0,49 і 0,24), такими складовими професійного вигорання, як емоційне виснаження (0,5 і 0,54)

та деперсоналізація (0,63 і 0,48), а статистично значимий від'ємний зв'язок – із демократичний стилем управління керівників (-0,51 і -0,26).

Шкала «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» має значимий позитивний зв'язок із переважаючою стратегією поведінки уникнення (0,25), такими складовими професійного вигорання, як емоційне виснаження (0,42) та деперсоналізація (0,4), а статистично значимий від'ємний зв'язок – із демократичний стилем управління керівниками (-0,26).

Шкали «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» та «Загальний індекс організаційної напруженості» мають позитивний статистично значимий зв'язок із авторитарним стилем управління керівниками (0,44 і 0,41), такими складовими професійного вигорання, як емоційне виснаження (0,57 і 0,59), деперсоналізація (0,53 і 0,59), а статистично значимий від'ємний зв'язок – із демократичний стилем управління керівників (-0,44 і -0,43) та редукцією особистих досягнень (-0,23 і -0,25).

Отже, напруженість щодо робочого навантаження має значимий позитивний зв'язок із авторитарним стилем управління, стратегією уникнення та складовими професійного вигорання, а значимий негативний зв'язок – із демократичним стилем управління та редукцією особистих досягнень. Шкали, що оцінюють напруженість у взаємодії та просуванні по службі, також корелюють із авторитарним стилем управління, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, при цьому мають негативний зв'язок із демократичним стилем управління. Напруженість у соціально-економічних умовах має позитивний зв'язок зі стратегією уникнення, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, та негативний зв'язок – з демократичним стилем управління керівника. Загальний індекс організаційної напруженості корелює з авторитарним управлінням керівника, емоційним виснаженням і

деперсоналізацією, а статистичний негативний зв'язок має з демократичним стилем управління керівника та редукцією особистих досягнень.

Отже, ми підтвердили гіпотези, що для педагогічних працівників притаманний високий рівень організаційної напруженості, а також що наявні значимі кореляційні зв'язки між організаційною напруженістю, авторитарним стилем керівництва управління організації керівником та ознаками професійного вигорання. Не вдалось підтвердити зв'язок між індексом організаційної напруженості та стилями поведінки при вирішенні конфліктів, але ми з'ясували, що у групі педагогинь, схильних до використання стратегій уникнення, характерним є високий рівень напруженості, на відміну від тих, хто обирає стратегії вирішення конфлікту. Отримані результати дають нам можливість припустити, що розвиток демократичного стилю управління в організації, опанування персоналом стратегій, орієнтованих на вирішення конфліктів, та профілактика проявів професійного вигорання зменшують організаційну напруженість як на рівні колективу, так і на індивідуальному.

Висновки до розділу 2

1. Діагностичний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти складається з комплексу методик: «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко), «Діагностика стилів керівництва» (М. М. Корман), «Методика типового реагування на конфліктні ситуації», «Дослідження професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон).

2. Для аналізу емпіричних даних використані методи описової статистики (середнє значення, сигма, ексцес, асиметрія, коефіцієнт варіації, рівневий розподіл), метод параметричної статистики χ^2 -критерій для перевірки статистичних гіпотез та коефіцієнт кореляції Пірсона. Аналіз показників

організаційної напруженості проводився у таких групах: всі респонденти, особи з домінуючими авторитарними та демократичними стилями управління керівниками, особи, орієнтовані на вирішення проблем в конфлікті та на їх уникнення, а також особи, що мають виражені ознаки професійного вигорання, та без них.

3. У педагогічних працівників закладів дошкільної освіти домінуючим рівнем організаційної напруженості є високий, а також відмічається підвищений рівень напруги, пов'язаної з навантаженням, організаційно-психологічними умовами праці та участю персоналу в управлінні організацією.

4. У педагогів закладів дошкільної освіти, які відмічали, що їх керівники частіше використовують авторитарні методи управління, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, чий керівники схиляються до демократичного стилю. Особливо це стосується таких складових організаційної напруженості, як загальноколективна напруженість, організаційно-психологічні умови та участь персоналу в управлінні організацією. Педагоги, які схильні до уникнення проблем як стратегії поведінки в конфлікті, мають статистично вищі показники організаційної напруженості, на відміну від тих, хто обирає стратегію вирішення. Особливо це стосується таких складових організаційної напруженості, як напруженість щодо робочого навантаження, поінформованість колективу, соціально-економічні та побутові умови праці. Серед педагогів, які мають виражені ознаки професійного вигорання, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, хто не має виражених ознак. Особливо це стосується таких складових організаційної напруженості, як робоче навантаження, взаємодія персоналу, організаційно-психологічні умови, зміни у порядку просування по службі та участь персоналу в управлінні.

5. У педагогічних працівників ЗДО кореляційні показники шкал методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко), які характеризують організаційну напруженість як інтегральний соціально-психологічний феномен всі є значимим та позитивними. У педагогічних працівників напруженість щодо робочого навантаження має значимий позитивний зв'язок із авторитарним стилем управління, стратегією уникнення та складовими професійного вигорання, а значимий негативний зв'язок – із демократичним стилем управління та редукцією особистих досягнень. Шкали, які оцінюють напруженість у взаємодії та просуванні по службі, також корелюють із авторитарним стилем управління, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, при цьому мають негативний зв'язок із демократичним стилем управління. Напруженість у соціально-економічних умовах має позитивний зв'язок зі стратегією уникнення, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, та негативний – з демократичним стилем управління керівника. Загальний індекс організаційної напруженості корелює з авторитарним управлінням керівника, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, а статистичний негативний зв'язок – з демократичним стилем управління керівника та редукцією особистих досягнень.

РОЗДІЛ 3.

КОРЕКЦІЙНО-РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ ТЕХНОЛОГІЇ КОРЕКЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1. Модель програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

За результатами проведеного емпіричного дослідження, які висвітлені в попередньому розділі нашої роботи, ми з'ясували, що сучасні умови праці в закладах дошкільної освіти (ЗДО) часто характеризуються високим рівнем організаційної напруженості у педагогічних працівників. Водночас, організаційна напруженість пов'язана з такими індивідуально-психологічними та соціально-психологічними характеристиками педагогів, як: стилі управління керівників організацією, зокрема демократичний та авторитарний, поведінкою в конфлікті орієнтованих на вирішення та уникнення проблем, та ознаками професійного вигорання.

На основі аналізу кореляційних зв'язків між компонентами організаційної напруженості та психологічними особливостями (факторами) нами створено модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти (див. Рис. 3.1.). Розроблена нами модель враховує ключові фактори, пов'язані з напруженістю у педагогічному середовищі.

По-перше, стратегії поведінки в конфлікті виявляються важливими в контексті кореляційних зв'язків, оскільки аналіз показав, що перехід від орієнтації на уникнення проблем до орієнтації на їх вирішення корелює зі зниженням рівня організаційної напруженості, зокрема таких її складових, як організаційно-психологічні умови роботи і взаємодії по вертикалі та горизонталі. Використання форм роботи, що навчають педагогічних працівників ефективним

стратегіям вирішення конфліктів, дозволить підвищити їхню професійну компетентність і знизити рівень напруженості.

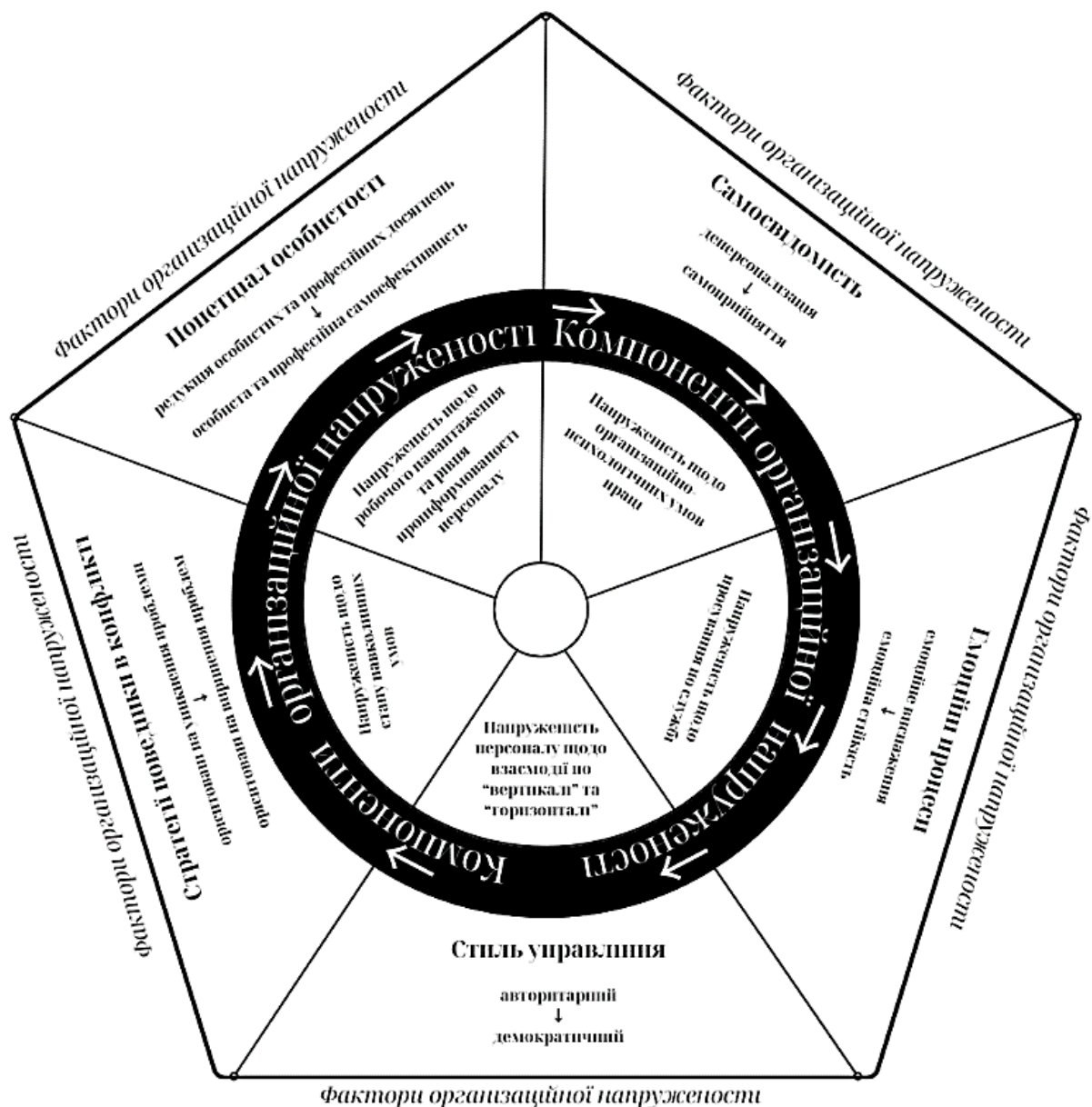


Рис. 3.1. Модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

По-друге, стиль управління також корелює з компонентами організаційної напруженості. Перехід від авторитарних до демократичних форм управління керівником сприятиме покращенню комунікації педагогів з колегами та

керівником, організаційних та психологічних умов, розподілу робочого навантаження.

По-третє, трансформація емоційних процесів від емоційного виснаження та емоційної стійкості є ще один важливим фактором, який зумовлює залученість педагогів до участі в управлінні організацією, змін у порядку просуванні по службі та розвиток професійних взаємин.

По-четверте, динаміка самосвідомості від деперсоналізації до самоприйняття допомагає педагогам корегувати напруженість щодо робочого навантаження, внутрішньої взаємодії між колегами, умов праці (організаційних, психологічних, побутових і соціальних).

По-п'яте, потенціал особистості, який включає зміни редукції особистих та професійних досягнень на особисту та професійну самоефективність, не лише знижує рівень напруженості, але й сприяє підвищенню проінформованістю персоналу, організаційно-психологічних та соціально-побутових умов праці.

З урахуванням вищезазначеного, динамічна модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти включає компоненти організаційної напруженості (щодо робочого навантаження, інформованості, взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», організаційно-психологічних умов, змін у порядку просування по службі та участі в управлінні організацією, соціально-економічних та побутових умов) та пов'язані з ними психологічні особливості (стилі управління керівників організацією, стилі поведінки в конфлікті та ознаки професійного вигорання), динамізація яких детермінує кількісні та якісні зміни загальної організаційної напруженості. Трансформація психологічних особливостей передбачає етапи корекційно-розвивальної роботи з вироблення стратегії поведінки в конфлікті, орієнтованих на вирішення проблеми, демократичного стилю управління, розвитку емоційної стійкості, професійної та особистої самоефективності, роботу з ресурсами. Цей

комплексний підхід забезпечить формування здорового і продуктивного робочого середовища, сприятиме зниженню рівня організаційної напруженості педагогічних працівників ЗДО.

Дотримуючись позиції низки науковці, зокрема і М. В. Видригана, ми вважаємо, що принципово ефективними методами навчання та розвитку вмінь залишаються групові форми роботи (із урахуванням доцільної кількості). З'ясовано, що члени групи, які не мають успіхів під час індивідуальної роботи, виконують завдання на 25-30% краще під час групового навчання, що є важливим моментом при корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, які працюють в єдиному колективі [5].

Серед найбільш популярних форм групової роботи, що широко застосовуються психологами, ми обрали Т-групи, специфіку яких вичерпно описала українська науковиця В. В. Балахтар. Т-групи – це формат групової взаємодії, спрямований на розвиток міжособистісних відносин, самосвідомості, та вдосконалення соціальних і комунікативних вмінь. Основний акцент робиться на самопізнанні через групову динаміку, зворотний зв'язок і аналіз поведінки учасників [2].

Проаналізувавши специфіку роботи Т-груп, ми можемо виділити наступні переваги застосування такого формату під час корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти: (1) педагогічні працівники зможуть краще зрозуміти, як групові процеси впливають на їх рівень організаційної напруженості, а також як їх дії впливають на групову динаміку; (2) педагогічні працівники зможуть відкрито обговорювати напруженість, що полегшить вирішення конфліктних ситуацій та покращить комунікацію; (3) Т-група спрямовані на роботу з емоційними переживаннями, що буде сприяти підвищенню колегіальної підтримки та зменшенню накопиченій напруженості в колективі; (4) через спільну рефлексію та відкритий обмін

думками Т-група стає більш об'єднаною, що допомагає впоратися з чинниками організаційної напруженості; (5) педагогічні працівники вчаться спільно шукати, розробляти та впроваджувати ефективні стратегії подолання організаційної напруженості.

Зважаючи на специфіку роботи Т-групи, в загальній структурі зустрічей переважають групові методи роботи, зокрема мозковий штурм, групові обговорення, організаційні ігри, case-study, а також спеціально організовані групові ритуали «Моменти старту» та «Моменти істини». Провідним методом представлення тематичних вправ ми обрали арт-техніки, зокрема робота з візуальними зображеннями.

У контексті проведення роботи Т-групи охарактеризуємо потенціал обраних нами методів роботи, що забезпечують її ефективність. Мозковий штурм сприяє активній участі кожного учасника, стимулює вільний обмін думками та ідеями, а тому допомагає учасникам краще розуміти різноманітність підходів до вирішення проблем і покращує їхні вміння комунікації та взаємодії. Цей метод забезпечить самопізнання. Групові обговорення у форматі Т-груп – це не просто обмін думками, а глибокий аналіз поведінки, взаємодії та емоцій. Обговорення допомагає учасникам краще розуміти свої реакції на поведінку інших, підвищує самосвідомість. Організаційні ігри у форматі Т-груп дозволять педагогічним працівникам моделювати робочі ситуації в безпечному середовищі, що допомагає розкрити приховані проблеми. Case-study (аналіз ситуацій) стимулює критичне мислення і розуміння динаміки групової взаємодії через розгляд реальних чи вигаданих проблемних ситуацій.

Також в рамках реалізації основної мети програми корекції організаційної напруги ми запровадили специфічні ритуали. «Моменти старту» – це ритуал початку роботи, який спрямований на створення емоційної та психологічної готовності до групової роботи, формування згуртованості та дозволяє учасникам

усвідомити свої очікування від взаємодії. Це важлива частина Т-груп, де учасники не лише налаштовуються на роботу, але й починають рефлексувати про свою роль у групі та свою поведінку. «Моменти істини» – це ритуал завершення, спрямований на закріплення досягнутих результатів, осмислення власного досвіду та зворотного зв'язку. Вони допомагають педагогічним працівникам усвідомити зміни, які відбулися. Це глибока рефлексія про те, як змінилась динаміка взаємодії в групі, і що було засвоєно під час зустрічі, що є ключовим для формату Т-групи.

Оскільки тривалість робочого часу у педагогічних працівників нормована по-різному (в залежності від займаної посади), то хронометраж реалізації зустрічі має бути гнучким. А оскільки реалізація роботи в Т-групах є не настільки регламентованою та чітко розмежованою у часі як у психологічного тренінгу (від 4 годин одне заняття), то оптимальний час зустрічей ми вбачаємо у 150 хвилин на одну зустріч.

Т-групи мають гнучку структуру і тому зазвичай починаються з визначеної теми або питання, але їхня динаміка часто формується на основі поточних емоційних станів і потреб учасників. Такий баланс між структурою і спонтанністю забезпечується за допомогою проведення глибинної рефлексії [2].

У Т-групах роль ведучого (фасилітатора) мінімально директивна. Його завдання полягає в тому, щоб підтримувати групову динаміку, а не нав'язувати свою точку зору. Учасники мають можливість самостійно досліджувати власні проблеми та емоції. Оскільки більшість ситуацій, які обговорюються в Т-групах, мають реальне професійне значення для учасників, це дозволяє одразу бачити практичне застосування отриманих знань і вмінь. Такий формат допомагає безпосередньо впливати на поведінку учасників у реальних робочих умовах [18].

Отже, серед групових форм, спрямованих на корекцію організаційної напруженості, найбільш доцільним є використання формату Т-груп. Цей підхід

орієнтований на безперервну взаємодію учасників, яка стимулює саморефлексію та аналіз групової динаміки.

3.2. Змістовні та організаційні характеристики програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

Мета програми: корекція організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Завдання програми.

1. Корекція напруженості щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу.
2. Корекція напруженості у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі».
3. Корекція напруженості щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації.
4. Корекція напруженості щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією.
5. Корекція напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов.

Етапи програми.

1. Трансформація авторитарного стилю управління в демократичний стиль (фактор «Стиль управління»).
2. Трансформація емоційного виснаження в емоційну стійкість (фактор «Емоційні процеси»).
3. Трансформація деперсоналізації в самоприйняття (фактор «Самосвідомість»).
4. Трансформація стратегії орієнтованої на уникнення проблем в орієнтовану на вирішення проблем (фактор «Стратегії поведінки в конфлікті»).

5. Трансформація редукції особистих та професійних досягнень в особисту та професійну самоефективність (фактор «Потенціал особистості»).

Критерії відбору до участі в програмі: до роботи в групі залучаються всі педагогічні працівники одного закладу дошкільної освіти; рекомендований розмір групи від 12 до 24 осіб.

Організація реалізації програми: реалізація програми відбувається в форматі роботи Т-групи періодичністю не рідше ніж 1 раз на тиждень та тривалістю 80 хвилин кожна із 10 зустрічей. Загальний час реалізації програми корекції становить 13 годин 20 хвилин.

Критерії ефективності програми: зниження загального рівня організаційної напруженості та його компонентів: робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», організаційно-психологічних умов роботи, змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні, соціально-економічних та побутових умов.

Повній зміст корекційної програми винесено в Додаток Г, а нижче представлено *загальний опис зустрічей*.

Зустріч 1. Мета: створення сприятливої атмосфери для групової роботи, ознайомлення учасників із правилами та традиціями групи, формування базових знань про організаційну напруженість.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, повідомлення теми та мети зустрічей.

2. Вправа «Якби я був/була б ...» (5 хв) [16]. Мета: знайомство учасників, поглиблення знань учасників один про одного, створення сприятливої атмосфери в групі.

3. Прийняття традицій групової роботи (10 хв). Мета: створення безпечної атмосфери для відкритого спілкування, забезпечення дисципліни та зниження ризику конфліктів між учасниками.

4. Вправа «Закінчи речення» (10 хв). Мета: усвідомлення й вербалізація ситуацій, які викликають організаційну напруженість, а також сприяння груповій підтримці та обміну досвідом.

5. Міні-лекція «Характеристика організаційної напруженості» (10 хв). Мета: поглиблення знань учасників про організаційну напруженість, її характеристики та причини.

6. Діагностика організаційної напруженості (10 хв) [2]. Мета: визначення початкового рівня організаційної напруженості учасників зустрічі.

7. Вправа «Моя напруга» (15 хв). Мета: візуалізування професійної напруженості у творчому процесі, усвідомлення її проявів.

8. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

9. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 2. Мета: оволодіння знаннями про різні стилі керівництва, корекція проявів авторитарної форми управління, розвиток демократичного стилю управління, розвиток ефективної комунікації в освітньому середовищі.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Діагностика здатності до керівництва (10 хв) [17]. Мета: визначення готовності та здібності учасників до виконання керівних функцій.

4. Вправа «Вузкий місток» (10 хв) [16]. Мета: відпрацювання шляхів виходу з конфліктної ситуації та розвиток вмінь домовлятися.

5. Групова дискусія (20 хв). Мета: розвиток комунікаційних вмінь, здатності працювати в команді, аргументування, усвідомлення ефективності різних стилів управління в освітньому середовищі.

6. Вправа «Як би я діяв/діяла?» (10 хв). Мета: розвиток вмінь прийняття рішень у складних ситуаціях.

7. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

8. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 3. Мета: усвідомлення емоційних станів у контексті організаційної напруженості, корекція проявів емоційного виснаження, розвиток емоційної стійкості.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Ловець уваги» (10 хв) [16]. Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії, допомога у концентрації уваги.

4. Мозковий штурм (10 хв). Мета: аналізування емоційних станів та їх причин в умовах організаційної напруженості.

5. Вправа «Ранжування емоцій» (5 хв). Мета: осмислення та виявлення емоційних станів в умовах організаційної напруженості.

6. Case-study «Емоційне виснаження педагогів в умовах організаційної напруженості» (15 хв). Мета: розвиток вміння визначати прояви емоційного виснаження педагогів в умовах організаційної напруженості.

7. Вправа «Медитація сидячи» (10 хв) [18]. Мета: зниження стресу, підвищення усвідомленості та поліпшення емоційного стану; зосередження на внутрішніх відчуттях і пошуку внутрішнього спокою.

8. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

9. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 4. Мета: усвідомлення емоційних станів у контексті організаційної напруженості, корекція проявів емоційного виснаження, розвиток емоційної стійкості.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Долоні прийняття» (10 хв) [16]. Мета: підвищення самоприйняття через взаємну підтримку, створення атмосфери позитиву та єдності в групі.

4. Мозковий штурм (10 хв). Мета: аналізування емоційних реакції на стрес та напруження в професійній діяльності, а також визначення стратегій для розвитку емоційної стійкості.

5. Вправа «Рефреймінг» (15 хв). Мета: розвиток вміння змінювати деструктивні думки на більш конструктивні, збереження емоційної стійкості та подолання емоційного виснаження.

6. Вправа «Відновлення через дихання» (15 хв) [16]. Мета: розслаблення, зниження рівня стресу, підвищення емоційної стійкості.

7. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

8. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 5. Мета: корекція проявів деперсоналізації, поглиблення знань про власну особистість, розвиток самоприйняття, покращення психоемоційного стану.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Подайте мені» (10 хв) [23]. Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

4. Міні-лекція «Деперсоналізація в освітньому процесі» (10 хв) [19, 20]. Мета: ознайомлення із поняттям деперсоналізації, її впливом на освітній процес.

5. Вправа «Карусель» (15 хв) [16]. Мета: визначення обізнаності учасників за результатом міні-лекції.

6. Освоєння технік заземлення (15 хв) [21]. Мета: освоєння технік заземлення для зняття стресу та відновлення емоційного балансу у складних ситуаціях.

7. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

8. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 6. Мета: корекція проявів деперсоналізації, поглиблення знань про власну особистість, розвиток самоприйняття, покращення психоемоційного стану.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Найкраще я вмію..., я особливий тим, що...» (10 хв). Мета: усвідомлення власної унікальності, формування позитивного ставлення до себе.

4. Вправа «Дзеркало позитиву» (15 хв). Мета: формування позитивного сприйняття себе та усвідомлення власних сильних індивідуальних особливостей.

5. Вправа «Я-реальний і я-ідеальний» (15 хв) [22]. Мета: усвідомлення різниці між реальним та ідеальним професійним образом, формування реалістичних цілей.

6. Вправа «Смітник невдач» (10 хв) [22]. Мета: позбутися негативного досвіду та невдач, зниження внутрішньої напруженості.

7. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

8. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 7. Мета: розвиток вмінь конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях, зниження частоти використання стратегії уникнення та формування ефективних стратегій вирішення проблем.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Рукоштовкання» (10 хв). Мета: удосконалення сприйняття та уявлення одне одного, активізування учасників до співпраці.

4. Вправа «Моя конфліктологічна позиція» (15 хв) [52]. Мета: активізування внутрішніх ресурсів, формування інтересу до самопізнання, зміцнення впевненості у власних можливостях.

5. Вправа «Стратегії конфліктної поведінки» (25 хв) [52]. Мета: розвиток вмінь використання різних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, аналізування їх ефективності та доцільності в умовах професійної діяльності.

6. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

7. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 8. Мета: розвиток вмінь конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях, зниження частоти використання стратегії уникнення та формування ефективних стратегій вирішення проблем.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Активний початок» (10 хв). Мета: розвиток саморегуляції, вмінь діяти в рамках інструкції та реагувати на змін, активізування учасників до співпраці.

4. Вправа «Скептики й оптимісти» (15 хв) [52]. Мета: розвиток вмінь неупереджено оцінювати конфліктну ситуацію.

5. Вправа «Контрабандисти» (25 хв) [6]. Мета: розвиток вмінь розпізнавання маніпуляцій та брехні в умовах конфлікту, формування стратегій поведінки у складних ситуаціях, навчання ефективному використанню комунікативних інструментів у процесі вирішення конфліктів, розвиток вмінь приймати рішення у суперечливих умовах.

6. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

7. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 9. Мета: корекція виявив редукції особистих та професійних досягнень, розвиток особистої та професійної самоефективності.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Знайди свою пару» (10 хв) [24]. Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

4. Діагностика професійної самоефективності (10 хв) [25]. Мета: визначення професійної самоефективності працівників організації.

5. Мозковий штурм (15 хв). Мета: аналізування проявів редукції особистих і професійних досягнень, їх причин в умовах організаційної напруженості.

6. Вправа «Мій професійний шлях» (10 хв). Мета: аналізування професійного шляху, відображення етапу професійних змін, усвідомлення професійних досягнень, самооцінювання професійного досвіду.

7. Вправа «Збираємо валізку» (10 хв) [10]. Мета: аналізування професійних якостей та компетенцій, створення символічного інструменту самопідтримки, підвищення самооцінки і впевненості.

8. Вправа «Оплески» (5 хв) [22]. Мета: створення атмосфери підтримки, визнання особистих та професійних досягнень, зміцнення почуття згуртованості.

9. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

10. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Зустріч 10. Мета: попередження проявів організаційної напруженості, розвиток комунікативних вмінь, підвищення самоусвідомлення, підведення підсумків.

1. Вступне слово ведучого (5 хв). Мета: привітання з учасниками, аналіз попередньої зустрічі, повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту» (10 хв). Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

3. Вправа «Створи фігуру» (10 хв). Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

4. Вправа «Рахуємо успіхи» (10 хв) [23]. Мета: аналізування досвіду подолання організаційної напруженості, зміцнення самоусвідомлення.

5. Діагностика організаційної напруженості (10 хв) [2]. Мета: визначення вихідного рівня організаційної напруженості учасників зустрічі.

6. Вправа «Символ майбутнього» (10 хв) [28]. Мета: візуалізування групових професійних цілей та візії.

7. Вправа «Мої три кроки» (5 хв). Мета: розвиток вмінь стратегічного планування особистих дій для зниження організаційної напруженості, акцентуючи увагу на досяжних цілях.

8. Груповий ритуал «Моменти істини» (10 хв). Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

9. Вправа «Побажання» (5 хв). Мета: формування позитивного емоційного фону та розвитку соціальної підтримки.

7. Заключне слово ведучого (5 хв). Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

3.3. Результати апробації програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

Апробація програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти є важливим етапом перевірки її ефективності, практичної доцільності, а також гіпотез нашого дослідження. Результати апробації дають можливість виявити сильні сторони програми, а також визначити її недоліки для подальшого вдосконалення.

Апробація програми здійснювалась на базі Недригайлівського закладу дошкільної освіти ясла-садок комбінованого типу «Барвінок» Недригайлівської селищної ради Сумської області (далі – Недригайлівський ЗДО) у період з 04.11.2024 по 20.11.2024. Педагогічні працівники Недригайлівського ЗДО стали експериментальною групою у складі 19 осіб віком від 28 до 60 років (100% жінки). Також для порівняння отриманих змін в результаті впровадження

програми корекції була сформована контрольна група з 15 педагогічних працівників віком від 25 до 67 років (100% жінки) Роменського ЗДО №8.

Заняття були організовані в очному форматі роботи Т-груп із періодичністю 2 зустрічі на тиждень. Здійснена повна апробація програми із 10 занять, але із частковим скороченням змісту, що обумовлювались безпековою ситуацією в Сумській області на момент її реалізації.

Критерієм оцінки ефективності програми стала фіксація змін результатів вхідної та вихідної діагностики членів експериментальної та контрольної груп за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін. в модифікації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [2].

Описова статистика показників вхідної та вихідної діагностики організаційної напруженості контрольної та експериментальної груп представлена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Описова статистика показників вхідної та вихідної діагностики організаційної напруженості контрольної та експериментальної груп

Шкали	Респонденти	Показники вхідної діагностики			Показники вихідної діагностики		
		Середнє значення	Сигма	V	Середнє значення	Сигма	V
Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу	(1)	2,65	0,37	14%	2,42	0,36	15%
	(2)	2,03	0,47	23%	1,77	0,55	17%
Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»	(1)	2,57	0,6	23%	2,84	0,35	12%
	(2)	2,24	0,69	31%	1,94	0,52	14%
Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації	(1)	2,48	0,61	25%	2,42	0,34	14%
	(2)	2,33	0,59	25%	2,1	0,7	23%

Продовження таблиці 3.1.

Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією	(1)	2,35	0,59	25%	2,48	0,32	13%
	(2)	2,21	0,82	33%	1,89	0,73	28%
Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов	(1)	2,93	0,86	29%	2,67	0,38	14%
	(2)	3,84	0,77	20%	3,81	0,85	19%
Загальний індекс організаційної напруженості	(1)	2,57	0,36	15%	2,55	0,14	6%
	(2)	2,37	0,54	23%	2,13	0,48	11%

Примітки: (1) Контрольна група; (2) Експериментальна група.

Показники вхідного та вихідного тестування контрольної групи змінювались в межах одного рівня, де одні показники зменшувались (наприклад, компоненти «робоче навантаження», «проінформованість», «організаційно-психологічні», «соціально-економічних» та «побутових» умов), а інші навпаки збільшувались (наприклад, компоненти «взаємодія персоналу», «зміни у просуванні», «участі в управлінні»). Загальний же індекс організаційної напруженості мав незначне зменшення (на 0,2 б.).

Показники вхідного та вихідного тестування експериментальної групи мали стійку тенденцію до зменшення балів, як в межах одного рівня, так і різних, що свідчить про ефективність програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників.

Для того, щоб переконливо стверджувати про ефективність програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників ми застосували критерій перевірки відмінностей, а саме t-критерій Ст'юдент для пов'язаних вибірок, результати яких представили в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

**Значення t-критерія Стьюдента для показників організаційної
напруженості контрольної та експериментальної груп**

Результати t-критерія Стьюдента для пов'язаних вибірок	Шкали					
	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	Загальний індекс організаційної напруженості
	1,5	1,3	0,3	0,7	1,1	0,2
2	2,7*	1,8	1,9	0,2	2,4*	

Примітки. * $t_{кр} = 2,1$ при $p \leq 0,05$.

Згідно t-критерія Стьюдента, показники організаційної напруженості контрольної груп до та після експерименту не зазнали статистично значущих змін. В експериментальній групі за порівнянням результатів діагностики до та після формувального експерименту нами зафіксовані статистично значущі зміни за таким компонентом організаційної напруженості, як взаємодія персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі», а також загальним індексом організаційної напруженості.

Таким чином, за результатами формувального експерименту нами частково підтверджена гіпотеза 3 кваліфікаційної роботи, доведено ефективність програми корекція організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, визначено орієнтири щодо доопрацювання програми.

Висновки до розділу 3

1. На основі аналізу кореляційних зв'язків між компонентами організаційної напруженості та психологічними особливостями (факторами)

нами створено модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Динамічна модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти включає компоненти організаційної напруженості (щодо робочого навантаження, інформованості, взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», організаційно-психологічних умов, змін у порядку просування по службі та участі в управлінні організацією, соціально-економічних та побутових умов) та пов'язані з ними психологічні особливості (стилі управління керівників організацією, стилі поведінки в конфлікті та ознаки професійного вигорання), динамізація яких детермінує кількісні та якісні зміни загальної організаційної напруженості. Трансформація психологічних особливостей передбачає етапи корекційно-розвивальної роботи з вироблення стратегії поведінки в конфлікті, орієнтованих на вирішення проблеми, демократичного стилю управління, розвитку емоційної стійкості, професійної та особистої самоефективності, роботу з ресурсами.

2. Розроблені змістовні та організаційні характеристики програми спрямовані на корекцію організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та передбачає реалізацію програми у форматі Т-груп із застосуванням комунікативних практик. Т-групи – це формат групової взаємодії, спрямований на розвиток міжособистісних відносин, самосвідомості, та вдосконалення соціальних і комунікативних вмінь. Основний акцент робиться на самопізнанні через групову динаміку, зворотний зв'язок і аналіз поведінки учасників.

3. Мета програми: корекція організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Завдання програми: 1) корекція напруженості щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; 2) корекція напруженості у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; 3)

корекція напруженості щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; 4) корекція напруженості щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; 5) корекція напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов. Програма корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти орієнтована на 12-24 осіб колективу одного закладу дошкільної освіти і реалізується періодичністю не рідше ніж 1 раз на тиждень та тривалістю 80 хвилин кожна із 10 зустрічей.

4. Апробація програми здійснювалась на базі Недригайлівського закладу дошкільної освіти ясла-садок комбінованого типу «Барвінок» Недригайлівської селищної ради Сумської області (далі – Недригайлівський ЗДО) у період з 04.11.2024 по 20.11.2024. Педагогічні працівники Недригайлівського ЗДО стали експериментальною групою у складі 19 осіб віком від 28 до 60 років (100% жінки). Для порівняння отриманих змін в результаті впровадження програми корекції була сформована контрольна група з 15 педагогічних працівників віком від 25 до 67 років (100% жінки) Роменського ЗДО №8.

5. В експериментальній групі за порівнянням результатів діагностики до та після формувального експерименту зафіксовані статистично значущі зміни за таким компонентом організаційної напруженості, як взаємодія персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі», а також загальним індексом організаційної напруженості. Показники організаційної напруженості контрольної груп до та після експерименту не зазнали статистично значущих змін. За результатами формувального експерименту частково підтверджена гіпотеза з кваліфікаційної роботи, доведено ефективність програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, визначено орієнтири щодо доопрацювання програми.

ВИСНОВКИ

Кваліфікаційна робота на здобувача вищої освіти магістра психології присвячена вивченню технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

1. Організаційна напруженість – це унікальний психічний стан, що виникає в організації на індивідуальному та груповому рівні, виявляється у поведінці робітників із загостренням внутрішньоорганізаційних і зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру. Види організаційної напруженості: «навчання», «організація», «виконання» і «приналежність». Класифікація організаційної напруженості: фонові, низька, середня, висока, конфлікт, часткова, загальна, внутрішньоорганізаційна, зовнішньоорганізаційна, комбінована.

2. Психологічні особливості організаційної напруженості – це сукупність психічних станів і реакцій працівника, що формуються під впливом різноманітних факторів у робочому середовищі. Психологічні особливості професійної діяльності – це властивості та риси, що притаманні окремій професії і позначаються специфічними вимогами до особистісних якостей, вмінь і психологічного стану, що формують успішність та якість виконання професійних функцій. Психологічні особливості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти: вміння до саморегуляції, достатній рівень емоційної стійкості, креативність та творчість, дисциплінованість, гнучкість, адаптивність до нових умов, а також толерантність.

3. Методи корекції організаційної напруженості педагогічних працівників: індивідуальні (психоконсультації, психотерапія, медитація, аутотренінг та ін.) та групові (соціально-психологічний, групи зустрічей, Т-групи, психодрама, рольові, ділові та симуляційні ігри, кейс-стаді, форум театр та ін.).

4. Діагностичний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти складається з комплексу методик: «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко), «Діагностика стилів керівництва» (М. М. Корман), «Методика типового реагування на конфліктні ситуації», «Дослідження професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон). Математичні методи аналізу емпіричних даних: описової статистики (середнє значення, сигма, ексцес, асиметрія, коефіцієнт варіації, рівневий розподіл), статистичного висновку (χ^2 -критерій, t-критерій Стьюдента) пошуку зв'язку (коефіцієнт кореляції Пірсона). Аналіз показників організаційної напруженості проводився у таких групах: всі респонденти, особи з домінуючими авторитарними та демократичними стилями управління керівниками, особи, орієнтовані на вирішення проблем в конфлікті та на їх уникнення, а також особи, що мають виражені ознаки професійного вигорання, та без них.

5. У педагогічних працівників закладів дошкільної освіти домінуючим рівнем організаційної напруженості є високий, наявний підвищений рівень напруги, пов'язаної з навантаженням, організаційно-психологічними умовами праці і участю персоналу в управлінні організацією. У педагогів, чиї керівники використовують авторитарні методи управління, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, чиї керівники схиляються до демократичного стилю. Педагоги, які в конфлікті схильні до уникнення проблем, мають статистично вищі показники організаційної напруженості, на відміну від тих, хто обирає стратегію вирішення. Педагоги, які мають виражені ознаки професійного вигорання, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, хто не має виражених ознак. У педагогічних працівників показники кореляції організаційної напруженості та її компоненти мають значимі позитивні значення, що характеризує організаційну

напруженість як інтегральний соціально-психологічний феномен. У педагогічних працівників напруженість щодо робочого навантаження має значимий позитивний зв'язок із авторитарним стилем управління керівників, стратегією уникнення та складовими професійного вигорання, а значимий негативний зв'язок – із демократичним стилем управління та редукцією особистих досягнень. Напруженість у взаємодії та просуванні по службі має значимий позитивний зв'язок із авторитарним стилем управління керівників, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, негативний зв'язок із демократичним стилем управління. Напруженість у соціально-економічних умовах має позитивний зв'язок зі стратегією уникнення, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, негативний – з демократичним стилем управління керівників. Загальний індекс організаційної напруженості корелює з авторитарним стилем управління керівників, емоційним виснаженням і деперсоналізацією, негативний зв'язок – з демократичним стилем управління керівників та редукцією особистих досягнень.

6. На основі аналізу кореляційних зв'язків між компонентами організаційної напруженості та психологічними особливостями (факторами) створено модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Динамічна модель корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти включає компоненти організаційної напруженості (щодо робочого навантаження, інформованості, взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», організаційно-психологічних умов, змін у порядку просування по службі та участі в управлінні організацією, соціально-економічних та побутових умов) та пов'язані з ними психологічні особливості (стили управління керівників організацією, стилі поведінки в конфлікті та ознаки професійного вигорання), динамізація яких детермінує кількісні та якісні зміни загальної організаційної напруженості.

Трансформація психологічних особливостей передбачає етапи корекційно-розвивальної роботи з вироблення стратегії поведінки в конфлікті, орієнтованих на вирішення проблеми, демократичного стилю управління, розвитку емоційної стійкості, професійної та особистої самоефективності, роботу з ресурсами. Реалізація програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти відбувається у форматі Т-груп із застосуванням комунікативних практик. Т-групи – це формат групової взаємодії, спрямований на розвиток міжособистісних відносин, самосвідомості, та вдосконалення соціальних і комунікативних вмінь.

7. Мета програми: корекція організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Завдання програми: 1) корекція напруженості щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; 2) корекція напруженості у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; 3) корекція напруженості щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; 4) корекція напруженості щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; 5) корекція напруженості щодо соціально-економічних та побутових умов. Програма корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти орієнтована на 12-24 осіб колективу одного закладу дошкільної освіти і реалізується періодичністю не рідше ніж 1 раз на тиждень та тривалістю 80 хвилин кожна із 10 зустрічей.

8. Апробація програми здійснювалась на базі Недригайлівський ЗДО, чиї педагогічні працівники виступили експериментальною групою у складі 19 осіб віком від 28 до 60 років (100% жінки). Для порівняння отриманих змін в результаті впровадження програми корекції сформована контрольна група з 15 педагогічних працівників віком від 25 до 67 років (100% жінки) Роменського ЗДО №8. В експериментальній групі за порівнянням результатів діагностики до та

після формувального експерименту зафіксовані статистично значущі зміни за таким компонентом організаційної напруженості, як взаємодія персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі», а також загальним індексом організаційної напруженості. Показники організаційної напруженості контрольної груп до та після експерименту не зазнали статистично значущих змін. За результатами формувального експерименту частково підтверджена гіпотеза 3 кваліфікаційної роботи, доведено ефективність програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, визначено орієнтири щодо доопрацювання програми.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні використання технологій корекції організаційної напруженості для різних категорій працівників освітніх закладів, а також у реалізації емпіричного дослідження чинників-причин виникнення організаційної напруженості на мезорівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аптечка психологічної самодопомоги. «Ти як?». Всеукраїнська програма ментального здоров'я за ініціативи О. В. Зеленської. 2023. 72 с.
2. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посіб. Вижниця : Черемош, 2015. 432 с.
3. Бгіккху Ю. Як навчитися медитувати : посібник з досягнення спокою для початківців / за ред. Л. М. Ян, М. М. Барковський ; пер. з англ. Т. А. Рибачук. 2019. 47 с. URL : https://static.sirimangalo.org/howto/HTM_ukrainian.pdf (дата звернення : 29.09.2024).
4. Бех І. Д. Виховання особистості : у 2 кн. Кн. 1 : Особистісно орієнтований підхід : теоретико-технологічні засади. Київ : Либідь, 2003. 280 с.
5. Видриган М. В. Методика викладання філософії : навч. посіб. / за рец. О. В. Марченко, С. С. Данилюк. Черкаси : Черкаський національний університет ім. Б. М. Хмельницького, 2020. 180 с.
6. Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе. Базові навички медіації однолітків : навч.-метод. пос. / за ред. В. Л. Андрєєнкова, К. Б. Левченко, М. М. Матвійчук, О. В. Дацко. Київ : Нічога С.О., 2020. 200 с.
7. Гавриловська К. П. Модель BASIC Ph у роботі психолога. Розвиток обдарованої особистості в освітньому просторі : ціннісний вимір: тези доповідей X наук.-практ. семінару., 23 квіт. 2020 р. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2020. 92 с. С. 14–15.
8. Голуб А. А. Збірка психологічних тренінгів для педагогів / за ред. Г. М. Мозирко, В. М. Третяк, О. А. Філоненко. 2024. 47 с. URL : https://drive.google.com/file/d/11_qoWpAYEPTzRl2ZhsqZ9GioFq8Z4nPe/view (дата звернення : 29.09.2024).

9. Дикун В. Г., Мороз В. М., Стасюк В. В. *Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) : навч.-метод. посіб.* Київ : 7БЦ, 2023. 383 с.
10. Докторович М. О. Соціальна компетентність як наукова проблема. *Психологія і суспільство.* №3 (37). 2009. С. 144–147.
11. Долинський Б. Т. Сутність і характеристика педагогічної діяльності. *Наука і освіта. Педагогіка.* № 7-8. 2005. С. 154–157.
12. Дошкільна та початкова освіта в сучасному педагогічному просторі : моногр. / за ред. О. В. Лобової, С. М. Кондратюк. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2020. 352 с.
13. Дуткевич Т. В. *Дитяча психологія : навч. посіб.* Київ : Центр учбової літератури, 2012. 424 с.
14. Дутчак О. В., Стрельник О. О., Ткаліч О. О. *Хто (по) турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності.* Київ : АДЕФ-Україна, 2020. 96 с.
15. Єфремова А. Я. Методика аутогенного тренування, як ефективний засіб зняття нервово-емоційної напруги у студентів вищих навчальних закладів. *International Journal of Education and Science.* Вип. 2. №. 4. 2019. С. 466–470.
16. Заїка І. В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 2–3 (9–10). 2017. С. 29–39.
17. Заїка І. В. Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників». *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 3 (14). 2018. С. 27–41.
18. Зливков В. Л., Лукомська С. О. *Теорія та практика психологічних тренінгів.* / рец. М. Л. Смульсон, С. І. Яковенко. Київ : ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.

19. Злобіна О. Г., Шульга М. О., Бевзенко Л. Д. та ін. Соціальна напруженість у кризовому соціумі : соціально-психологічний аналіз / за ред. О. Г. Злобіної. Київ : Інститут соціології НАН України, 2019. 291 с.

20. Ідеї... натхнення... рішення... : посіб. для тренерів неформ. освіти. Н. М. Тамбовецька та ін. / за ред.: Ю. М. Кнюпа, О. С. Ребрик, упоряд. Н. М. Тамбовецька. 1-ге вид. Київ : Інша освіта, 2015. 104 с.

21. Ідеї... натхнення... рішення... : посіб. для тренерів неформ. Освіти. Н. М. Тамбовецька та ін. / за ред.: Ю. М. Кнюпа, О. С. Ребрик, упоряд. Н. М. Тамбовецька. 1-ге вид. Київ : Інша освіта, 2015. 104 с.

22. Калька Н. М., Ковальчук З. Я. Практикум з арт-терапії : навч.-метод. пос. / рец. Г. В. Католик, Р. І. Сірко Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.

23. Карамушка Л. М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* № 1 (12). 2018. С. 44–56.

24. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.

25. Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

26. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. та ін. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості : моногр. / за ред. Л. М. Карамушки. Київ-Львів : Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.

27. Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В., Лагодзінська В. І., Івкін В. М., Ковальчук О. С. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / за ред. Л. М.

Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. С. 48–52.

28. Карамушка Л. М., Терещенко К. В. Модифікація та адаптація методики «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 4 (15). 2018. С. 48–59.

29. Ключові ідеї законопроекту № 8030 Закон України «Про дошкільну освіту». Київ : Воронов Едженсі. 2023. 20 с. URL : <https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/74169.pdf> (дата звернення : 09.12.2023).

30. Корман М. М. Психологічний профіль ефективного керівника : методичний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. 112 с.

31. Креденцер О. В. Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 1 (12). 2018. С. 89–98.

32. Кушнір В. М. Психолого-педагогічна характеристика управлінської компетентності фахівців закладів дошкільної освіти. Актуальні проблеми дошкільної освіти : моногр. / за ред. В. М. Кушнір. Умань : Візаві, 2021. С. 227–248.

33. Лемак М. В., Петрище В. Ю. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник. Видавництво 2-ге, виправл. Ужгород : Видавництво О. Гаркуші, 2012. С. 548–552.

34. Менеджмент : збірник психологічних тестів / укл. Л. М. Карашук, рецен. А. В. Колєватова, І. Г. Крилова, 2019. 143 с.

35. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

36. Мирончук Н. М. Кваліфікаційні вимоги до сучасного педагогічного працівника та шляхи його підготовки. *Формування професійної компетентності майбутніх педагогів дошкільної та початкової освіти* : зб. навч.-метод. праць / за ред. В. Є. Литнєва, Н. Є. Колесник, Т. В. Наумчук. Житомир : ЖДУ ім. І. Я. Франка, 2014. С. 91–95.

37. Михальчук Ю. Ю. Ресурси особистості : практичний аспект вивчення. *Вісник Міжнародного економіко-гуманітарного університету ім. ак. С. Я. Дем'янчука. Педагогіка та психологія* / за ред. О. О. Марчук, М. А. Августюк, Е. З. Івашкевич та ін. Міжнар. економ.-гуманіт. ун-т ім. С. Я. Дем'янчука. Рівне : Гельветика, 2004. № 1. С. 34–39.

38. Мороз В. М. Деперсоналізація як чинник депрофесіоналізації особистості в освітньому процесі. *Застосування інформаційних технологій у підготовці та діяльності сил охорони правопорядку* : Міжнар. науково-практ. конф., м. Харків, 15 берез. 2023 р. Харків, 2023. С. 136–138.

39. Мороз В. М. Поняття «деперсоналізація» як актуальна проблема сучасної психології. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. Т. 2. №72. 2023. С. 84–92.

40. Мудрик А. Б. Психологічні особливості професійної компетентності державних службовців. Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : кол. моногр. / за ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон. Луцьк : СПД Гадяк Ж. В., 2011. С. 150–181.

41. Панок В. Г., Чаплак Я. В., Андрєєва Я. Ф. Основи психологічної допомоги : теорія та практика психоконсультації : навч. посібник / за ред. В. Г. Панка, І. М. Зварича. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2019. 384 с.

42. Петюх В. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2003. 315 с.

43. Про дошкільну освіту : Закон України від 31.03.2023 № 2849-IX. *Верховна рада України* : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14#Text> (дата звернення : 20.10.2024).

44. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників : Постанова Кабінету міністрів України від 30.08.2022 №979 (979-2022-п). *Верховна рада України* : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF#Text> (дата звернення : 24.03.2024).

45. Про затвердження Положення про заклад дошкільної освіти. Постанова Каб. Міністрів України від 12.03.2003. № 305 станом на : 27.01.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення : 04.11.2023).

46. Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах дошкільної освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 10 квітня 2019 р. № 530. *Верховна рада України* : веб-сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення : 31.08.2024).

47. Про затвердження Типових штатних нормативів дошкільних навчальних закладів. Наказ Міністерства освіти і науки України від 04.11.2010 р. № 1055 станом на : 20.05.2016. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1157-10#Text> (дата звернення : 16.11.2023).

48. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / за ред. В. О. Васютинський. Київ : ДОК-К, 1997. 163 с.

49. Слюсаревський М. М. Соціальна напруженість : теоретична модель необхідних і достатніх показників. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. № 5 (8). 2002. С. 24–34.

50. Сокрута А. М., Улунова Г. Є. Організаційна напруженість педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. *Інноваційні технології XXI століття : збірник наукових праць.* / за ред. Л. Г. Білий. Хмельницький : МАУП. 2024. № 9. С. 42–54.

51. Сокрута А. М., Улунова Г. Є. Організаційна напруженість як психічний феномен. *Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального : V Міжнар. науково-практ. інтернет конф.,* м. Київ, 29 берез. 2024 р. / упоряд. Т. М. Кучера, Є. В. Козлов. Київ, 2024. С. 113–117.

52. Сотська Г. І., Тітаренко І. І. Посібник-практикум з формування конфліктологічної компетентності майбутніх фахівців з реклами і зв'язків з громадськістю / за ред. Г. І. Сотська, І. І. Тітаренко. Київ: ДКС Центр, 2018. 48 с.

53. Терещенко К. В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* №1 (8). 2017. С. 65–75.

54. Удудяк С. В. Підвищення психологічної компетентності педагога як умова розвитку його професійної майстерності та профілактики професійного вигорання : методична розробка. Івано-Франківськ : Івано-Франківський ОППО, 2013. 57 с.

55. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Іванець О. О. Управління стресами персоналу : підходи до розуміння та практики. *Економіка. Менеджмент і маркетинг.* № 3. 2018. С. 412–417.

56. Berlew D. E., Hall D. T. The Management of tension in organization: some preliminary findings. *Industrial Management Review.* Vol. 6. № 1. 1964. P. 31–40.

57. Buchanan D., Huczynski A. Organizational behaviour : an introductory Text 5th ed. Pearson Education : Harlow, 2004. 463 p.

58. Cranwell-Ward J., Abbey A. Organizational Stress. London : Palgrave Macmilla, 2005. 274 p.

59. Deedenwii B. N. Conflict resolution strategies and organizational productivity : study of soft drink firms in port harcourt, rivers state. 2017. 66 p.
60. Gonzalez L. R., Orta Y. L. La cultura organizacional y el sindrome de desgasteprofesional en profesores universitarios. *Revista chakinan*. №1. 2016. P.14–30.
61. Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., Rosenthal R. A. Organizational stress : studiesin role conflictand ambiguity. *Open journal of social sciences : John Wiley*. №3. 1964. P. 424–425.
62. Karamushka L. M., Tereshchenko K. V., Kredentser O. V., Lazos G. P. Relationship between job-related tension, negative affect at work and organizational culture. *Social welfare interdisciplinary approach*. №9 (2). 2019. P. 18–28.
63. Makinde O. Impact of conflict and resolution management on organizational productivity / Electronic resource. 2011. 30 p. URL : [https://www.academia.edu/88906451/IMPACT_OF_CONFLICT_AND_RESOLUTI RE_MANAGEMENT_ON_ORGANIZATIONAL_PRODUCTIVITY](https://www.academia.edu/88906451/IMPACT_OF_CONFLICT_AND_RESOLUTI_RE_MANAGEMENT_ON_ORGANIZATIONAL_PRODUCTIVITY) (date of application : 11.03.2024).
64. Ogwuche C. H. Job related tension and genaral political behaviour as correlates oforganizational commitment. *Global Journal of Applied, Management and Social Sciences (GOJAMSS)*. 2020. №19. P. 53–60.
65. Ongori H., Agolla J. E. Occupational stress in organizations and its effects on organizational performance. *Journal of Management Researc. New Delhi*. Vol. 8. № 3. 2008. P. 123–135.
66. Smith W. K., Lewis M. W. Toward a theory of paradox : a dynamic equilibrium model of organizing. *The Academy of Management Review*. №36 (2). 2011. P. 381–403.
67. Szentes H. Organizational Tensions when Managing interorganizational Projects : doctoral thesis. Lulea University of Technology. 2016. 192 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця

Описова статистика додаткових показників організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти

Критерії описової статистики	Назви шкал					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Всі респонденти						
Коефіцієнт ексцесу	-0,85	-0,1	-0,68	-0,6	0,85	-0,79
Коефіцієнт асиметрії	0,46	0,64	0,29	0,43	-0,69	0,26
Коефіцієнт варіації	35%	36%	37%	42%	24%	32%
Особи з домінуючим авторитарним стилем управління керівників						
Коефіцієнт ексцесу	-0,77	-0,72	-1,23	-0,82	-0,43	-1,12
Коефіцієнт асиметрії	-0,24	0,44	-0,09	0,05	0,54	-0,11
Коефіцієнт варіації	32%	31%	30%	37%	16%	27%
Особи з домінуючим демократичним стилем управління керівників						
Коефіцієнт ексцесу	-0,46	-0,36	-0,21	-0,19	0,37	-0,54
Коефіцієнт асиметрії	0,71	0,56	0,41	0,63	-0,66	0,35
Коефіцієнт варіації	34%	34%	38%	44%	26%	32%
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованих на вирішення						
Коефіцієнт ексцесу	0,15	0,87	-0,5	-0,66	0,67	-0,25
Коефіцієнт асиметрії	0,93	0,98	0,33	0,43	-0,58	0,49
Коефіцієнт варіації	34%	38%	36%	43%	24%	32%
Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованих на уникнення						
Коефіцієнт ексцесу	-1,11	-0,75	-0,82	-0,53	1,89	-0,5
Коефіцієнт асиметрії	0,01	0,32	0,18	0,43	-0,97	0,01
Коефіцієнт варіації	35%	34%	38%	41%	23%	32%
Особи з вираженими ознаками професійного вигорання						
Коефіцієнт ексцесу	-0,93	-0,52	-0,71	-0,77	2,14	-0,81
Коефіцієнт асиметрії	0,01	0,44	0,03	0,21	-0,88	-0,05
Коефіцієнт варіації	33%	36%	34%	38%	21%	29%
Особи без виражених ознак професійного вигорання						
Коефіцієнт ексцесу	3,6	-0,67	1,28	1,33	0,23	1,49
Коефіцієнт асиметрії	1,84	0,34	1	1,10	-0,31	1,02
Коефіцієнт варіації	34%	30%	41%	48%	28%	32%

Примітки: (1) Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) Загальний індекс організаційної напруженості.

ДОДАТОК Б

Таблиця

Рівні організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання (%)

Назви шкал	Рівні	Респонденти						
		Всі респонденти	Особи з домінуючим авторитарним стилем управління керівників	Особи з домінуючим демократичним стилем управління керівників	Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованих на вирішення	Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованих на уникнення	Особи з вираженими ознаками професійного вигорання	Особи без виражених ознак професійного вигорання
(1)	Низький	34,25	22,73	56,86*	55,26*	37,14	32,65	75*
	Середній	27,4	22,73	23,53	23,68	22,86	28,57	12,5
	Високий	38,36	54,55*	19,61	21,05	40	38,78	12,5
(2)	Низький	43,84*	18,18	54,9*	44,74	42,86*	38,78	66,67*
	Середній	19,18	27,27	19,61	26,32	17,14	18,37	12,5
	Високий	36,99	54,55*	25,49	28,95	40	42,86*	20,83
(3)	Низький	27,4	9,09	35,29	28,95	25,71	18,37	45,83
	Середній	28,77	27,27	35,29	34,21	31,43	32,65	29,17
	Високий	43,84	63,64*	29,41	36,84	42,86	48,98*	25
(4)	Низький	31,51	22,73	35,29	36,84	25,71	22,45	50*
	Середній	30,14	22,73	33,33	26,32	34,29	32,65	25
	Високий	38,36	54,55*	31,37	36,84	40	44,9	25
(5)	Низький	32,88	13,64	41,18**	44,74*	20	22,45	54,17*
	Середній	43,84**	72,73*	37,25	36,84	51,43*	48,98*	33,33
	Високий	23,29	13,64	21,57	18,42	28,57	28,57	12,5
(6)	Низький	36,99	27,27	41,18	42,11	31,43	28,57	54,17*
	Середній	19,18	9,09	27,45	23,68	20	20,41	25
	Високий	43,84*	63,64*	31,37	34,21	48,57*	51,02*	20,83

Примітки: (1) Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) Загальний індекс організаційної напруженості.

*показник є статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$.

**показник є статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,05$.

ДОДАТОК В

Таблиця

Статистична значущість показників рівневого розподілу психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти з різними стилями управління керівників, поведінкою в конфлікті та ознаками професійного вигорання (за χ^2 -критерієм)

	Всі респонденти	Особи з домінуючим авторитарним стилем управління керівників	Особи з домінуючим демократичним стилем управління керівників	Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованою на вирішення	Особи зі стратегією поведінки в конфлікті орієнтованою на уникнення	Особи з вираженими ознаками професійного вигорання	Особи без виражених ознак професійного вигорання
(1)	-	20,25*	25,15*	21,75*	-	-	78,13*
(2)	9,72*	21,49*	21,46*	-	11,92*	10,33*	51,05*
(3)	-	46,29*	-	-	-	14,08*	-
(4)	-	20,25*	-	-	-	-	12,5*
(5)	6,34**	69,84*	6,46**	10,94*	15,84*	11,58*	26,04*
(6)	9,72*	46,29*	-	-	12,41*	15,08*	19,79*

Примітки: (1) Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) Загальний індекс організаційної напруженості.

* $\chi^2_{кр} = 9,21$ при $p \leq 0,01$.

** $\chi^2_{кр} = 5,99$ при $p \leq 0,05$.

Зміст програми

Зустріч 1

Мета: створення сприятливої атмосфери для групової роботи, ознайомлення учасників із правилами та традиціями групи, формування базових знань про організаційну напруженість.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Самопрезентація ведучого. Повідомлення теми та мети зустрічей. Повідомлення процедури проведення зустрічей їх часу та дат.

2. Вправа «Якби я був/була б ...» [16].

Мета: знайомство учасників, поглиблення знань учасників один про одного, створення сприятливої атмосфери в групі.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: м'який м'ячик.

Хід виконання. Учасники мають по черзі продовжити фразу «Якби я був-була б погодою, то ..., а якби стравою, то ..., а якщо ароматом, то ...» і обов'язково пояснити свій вибір. За допомогою м'яча, який учасники передають по колу, визначається порядок виступу.

3. Прийняття традицій групової роботи.

Мета: створення безпечної атмосфери для відкритого спілкування, забезпечення дисципліни та зниження ризику конфліктів між учасниками.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: фліп-чарт, аркуші паперу А2, фломастери.

Хід виконання. Ведучий пропонує ввести традиції групової роботи, що забезпечать її ефективність та допоможуть уникнути конфліктів під час взаємодії.

Ведучий виписує перелік традиції та просить учасників доповнити за потреби цей список. Учасники мають прокоментувати кожен із пунктів групових традицій. Додатково ведучий на іншому аркуші виписує та пропонує затвердити ритуали роботи в групі, а саме «Моменти старту» та «Моменти істини». «Моменти старту» – це обов’язковий елемент наступних зустрічей, з яких буде починатися групова робота. Головна мета цього ритуалу введення в групову роботу, а також моніторинг настрою, мотивації, очікувань учасників і т. д. «Моменти істини» – це обов’язковий елемент зустрічей, за допомогою яких буде відбуватись резюмування групової роботи, можливості здійснити фідбек за проведеними активностями, поставити запитання до учасників чи ведучого, провести груповий аналіз реальних робочих ситуації у організації (за потреби).

Традиції групової роботи	Моменти старту	Моменти істини
<ul style="list-style-type: none"> - Взаємоповага - Активність - Конфіденційність - Без осуду або критики - Я-висловлювання - Вільне пересування - Регламентування часу - Відкритість до нового - Взаємопідтримка і т. д. 	<ul style="list-style-type: none"> - Як ви себе відчуваєте сьогодні? Чому? - Що вас сьогодні мотивує до роботи? Чому? - Які ваші очікування від сьогоднішньої зустрічі? - Які питання чи труднощі вас сьогодні турбують? - Чого ви очікуєте від групи сьогодні? 	<ul style="list-style-type: none"> - Як змінився ваш настрій протягом зустрічі? Чому? - Що ви сьогодні взяли для себе нового? - Чи є у вас запитання до інших учасників або до ведучого? - Які робочі ситуації хочете проаналізувати сьогодні? - Як ви оцінюєте динаміку роботи групи сьогодні? - Які емоції та думки у вас залишилися після сьогоднішньої роботи?

4. Вправа «Закінчи речення».

Мета: усвідомлення й вербалізація ситуацій, які викликають організаційну напруженість, а також сприяння груповій підтримці та обміну досвідом.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: клейкі стікери, фліп-чарт, роздрукове дерево формату А2, ручки.

Хід виконання. Учасники мають закінчити речення «Я відчуваю напруженість під час виконання професійних обов'язків, особливо, коли ...» та записують на клейких стікерах, а потім кріплять на збільшеному форматі дерева. Кожен учасник має проговорити та розкрити суть речення, яке він написав.

5. Міні-лекція «Характеристика організаційної напруженості».

Мета: поглиблення знань учасників про організаційну напруженість, її характеристики та причини.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: для створення змісту міні-лекцій рекомендуємо скористатися матеріалами параграфів 1.1. та 1.2. цієї роботи. Технічне обладнання з можливістю візуального відтворення теоретичної інформації. Презентаційний матеріал.

6. Діагностика організаційної напруженості.

Мета: визначення початкового рівня організаційної напруженості учасників зустрічі.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: бланки діагностики методики, ручки.

Хід виконання. Учасникам пропонується пройти опитування «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін. в модифікації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [2].

7. Вправа «Моя напруга».

Мета: візуалізування професійної напруженості у творчому процесі, усвідомлення її проявів.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: аркуші А4, набори кольорових олівців чи фломастерів.

Хід виконання. Учасника пропонується із використанням кольорових олівців чи фломастерів зобразити на аркуші паперу за допомогою конкретного

предмету чи абстрактних образів як вони уявляють власну професійну напруженість. За бажанням учасники можуть презентувати роботи.

8. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

9. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 2

Мета: оволодіння знаннями про різні стилі керівництва, корекція проявів авторитарної форми управління, розвиток демократичного стилю управління, розвиток ефективної комунікації в освітньому середовищі.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічей.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Діагностика здатності до керівництва.

Мета: визначення готовності та здібності учасників до виконання керівних функцій.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: бланки діагностики методики, ручки.

Хід виконання. Учасникам пропонується пройти опитування «Чи здатні ви бути керівником?» [17]. Після завершення опитування, ведучий пропонує учасникам обговорити свої почуття та результати.

4. Вправа «Вузкий місток» [16].

Мета: відпрацювання шляхів виходу з конфліктної ситуації та розвиток вмінь домовлятися.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: крейда або мотузка.

Хід виконання. Ведучий малює на підлозі або викладає мотузкою вузький місток. Запрошує двох учасників стати на різні сторони містка. Ведучий просить

учасників рухатися по містку один до одного та повідомляє, що за межі містка не можна виходити. Завдання учасників домовитись та розійтися на містку. Для кращого аналізу поведінки учасників варто запрошувати не одну пару до виконання, а 3-6 пар. Після проведення вправи ведучий запитує у групи: «Що ви відчували під час виконання вправи? Як переходили місток? Як вам вдалось домовитись? Які сходи ситуації виникають у особистому чи професійному житті?».

5. Групова дискусія.

Мета: розвиток комунікаційних вмінь, здатності працювати в команді, аргументування, усвідомлення ефективності різних стилів управління в освітньому середовищі.

Тривалість: 20 хвилин.

Матеріали: аркуші А2, фломастери, невеликі шарики двох кольорів рівної кількості та скринька.

Хід виконання. Ведучий розподіляє учасників зустрічі на 2 рівні підгрупи за допомогою шариків двох кольорів, які учасники навмання витягують із скриньки. Ведучий повідомляє про проведення групової дискусії на тему «Авторитарний та демократичний стиль керівництва освітніми організаціями: які недоліки та переваги?». Ведучий повідомляє першій підгрупі, що вони спільно мають виписати переваги авторитарного та недоліки демократичного стилю управління в освітніх організаціях, і відповідно друга підгрупа навпаки переваги демократичного та недоліки авторитарного. На підгрупове обговорення учасникам дається 10 хвилин. Після обговорення ведучий просить одного представника підгрупи презентувати їх напрацювання, а команду-суперників повідомляє, що після виступу вони матимуть можливість поставити запитання до всієї команди-суперників. Кожне запитання оцінюється в 1 бал. Після того, як запитання будуть вичерпані і будуть дані відповіді процедура повторюється з

іншою підгрупою. В дискусії виграє та команда, що отримала більшу кількість балів.

6. Вправа «Як би я діяв/діяла?»

Мета: розвиток вмінь прийняття рішень у складних ситуаціях.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: картки із описом ситуацій, скринька.

Хід виконання. Ведучий повідомляє, що в скриньці знаходяться картки із описом ситуація, що потребують ухвалення керівного рішення. Учасники за бажанням і навімання обирають картку, читають в голос та пропонують відповідне рішення. Ведучий стимулює інших учасників долучитися до обговорення і висловити свою думку.

КАРТКИ ІЗ ОПИСОМ СИТУАЦІЙ

Картка 1. У вашому колективі виникла ситуація конфлікту між двома педагогами через різні методи навчання. Один із педагогів вважає, що слід використовувати традиційні методи викладання, тоді як інший наполягає на впровадженні нових, більш сучасних підходів. Конфлікт починає впливати на атмосферу в колективі та якість роботи.

Що ви зробите?

Картка 2. Один із педагогів тривалий час показує низькі результати у виконанні своїх обов'язків і не прагне підвищити кваліфікацію. Батьки починають звертатися зі скаргами на якість його роботи.

Ваші дії?

Картка 3. У вас з'явився новий педагог, який має багато новаторських ідей і енергії, але його методи роботи викликають занепокоєння у старших колег, які звикли до іншого підходу. Новий педагог починає відчувати себе ізольованим.

Що ви зробите?

Картка 4. У закладі відбувається зниження фінансування. Це означає, що деякі заплановані освітні проекти можуть бути скасовані, а наявні ресурси скорочені. Колектив починає нервувати через невизначеність майбутнього.

Ваші дії?

Картка 5. Один із педагогів не дотримується правил щодо дисципліни. Він дозволяє вихованцям порушувати правила, не вживаючи жодних заходів. Інші педагоги незадоволені таким підходом, оскільки це впливає на загальний рівень дисципліни в закладі.

Що ви зробите?

Картка 6. Батьки звернулися зі скаргами на педагога, стверджуючи, що їхня дитина зазнає несправедливого ставлення або надмірного навантаження. Педагог заперечує ці звинувачення, стверджуючи, що всі вимоги відповідають навчальній програмі.

Ваші дії?

Картка 7. Ваша команда педагогів намагається впровадити нову навчальну програму, але процес іде повільно через відсутність координації та комунікації між членами колективу. Деякі педагоги вважають, що зміни зайві, і саботують впровадження нововведень.

Що ви зробите?

7. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

8. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 3

Мета: усвідомлення емоційних станів у контексті організаційної напруженості, корекція проявів емоційного виснаження, розвиток емоційної стійкості.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Ловець уваги» [16].

Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії, допомога у концентрації уваги.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід виконання. Учасники стають в коло. Ведучий повідомляє, що всі учасники по черзі будуть демонструвати якийсь рух (руками, ногами, головою чи всім тілом – на вибір), а інші – мають швидко повторити. Хід швидко переходить до наступного учасника, що знаходиться праворуч і він вже демонструє свій рух – інші повторюють. Головне швидко передавати хід та швидко повторювати рухи.

4. Мозковий штурм.

Мета: аналізування емоційних станів та їх причин в умовах організаційної напруженості.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: чисті аркуші А2, фломастери.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести мозковий штурм на тему: «Емоції та стани педагога в умовах організаційної напруженості». Завдання учасників – протягом 10 хвилин висловити свої ідеї стосовно того, які емоції та стани переживають педагоги у стані організаційної напруженості; ведучий записує їх на аркуші. Усі ідеї записуються, без їх оцінки на цьому етапі.

5. Вправа «Ранжування емоцій».

Мета: осмислення та виявлення емоційних станів в умовах організаційної напруженості.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: аркуші А2, фломастери або ручки, кольорові шарики чотирьох кольорів у рівній кількості, скринька.

Хід виконання. Учасників ділять на чотири підгрупи випадковим порядком за допомогою кольорових шариків, які вони витягують із скриньки. Ведучий пропонує проранжувати записані під час мозкового штурму емоції педагогів та стани, які виникають в умовах організаційної напруженості. Кожна підгрупа обговорює і за наступними критеріями мають проранжувати емоції: частота виникнення, інтенсивність, вплив на роботу, рівень деструктивності. Після завершення роботи кожна підгрупа презентує результати ранжування, обґрунтовуючи свій вибір.

6. Case-study «Емоційне виснаження педагогів в умовах організаційної напруженості».

Мета: розвиток вміння визначати прояви емоційного виснаження педагогів в умовах організаційної напруженості.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: роздрукований опис проблемної ситуації, чисті аркуші, ручки, невеликі шарики двох кольорів рівної кількості та скринька.

Хід виконання. Ведучий розподіляє учасників зустрічі на 2 рівні підгрупи за допомогою шариків двох кольорів, які учасники навмання витягують із скриньки. Ведучий роздає опис проблемної ситуації та просить кожен із підгруп проаналізувати причини її виникнення та шляхи подолання протягом 10 хвилин. Потім один представник підгрупи презентує результати напрацювань.

Роздатковий матеріал.

Емоційне виснаження педагогів в умовах організаційної напруженості
У закладі освіти працює колектив з 25 педагогів, серед яких більше половини мають понад 10 років педагогічного стажу. Протягом останніх кількох років адміністрація закладу стикається з численними викликами: збільшення кількості вихованців, постійні реорганізації, зміни в навчальних програмах і посилення вимог з боку органів освіти. З метою підтримання високих результатів у роботі заклад освіти почав впроваджувати додаткові заходи, які, на думку керівництва, мають підвищити ефективність педагогів. Проте це призвело до погіршення психологічного клімату в колективі. Більшість педагогів почали скаржитися на хронічну втому та зниження мотивації. Педагоги перестали брати до уваги індивідуальні потреби вихованців і підходять до процесу навчання механічно. Внаслідок перевантаження завданнями, педагоги відчувають редукцію професійних можливостей – зниження відчуття власної професійної компетентності. У педагогічному колективі виникають регулярні конфлікти через недоліки в комунікації та відсутність підтримки з боку керівництва.
Завдання
Які ситуації або фактори, на вашу думку, призвели до того, що педагоги стали відчувати втому та втратили мотивацію до роботи? Як можна покращити взаємодію між педагогами та керівництвом для того, щоб зменшити рівень напруженості в колективі? Які кроки можна зробити, щоб забезпечити кращу підтримку педагогам? Як організувати обмін думками й досвідом у команді? Які дії можна виконувати щоденно або щотижнево, щоб уникати емоційного виснаження? Чи є якісь техніки, які ви могли б спробувати на практиці? Як вирішувати конфлікти або запобігати їм, щоб зберегти гармонію в колективі?

7. Вправа «Медитація сидячи» [18].

Мета: зниження стресу, підвищення усвідомленості та поліпшення емоційного стану; зосередження на внутрішніх відчуттях і пошуку внутрішнього спокою.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: текст проведення медитації [18, с. 12-16].

Хід виконання. Учасники сідають на підлогу. Ведучий надає інструкції для медитації, акцентуючи увагу на важливості усвідомленості і спокою. Процедуру проведення медитації можна знайти в посібнику «Як навчитися медитувати: посібник з досягнення спокою для початківців».

8. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

9. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 4

Мета: усвідомлення емоційних станів у контексті організаційної напруженості, корекція проявів емоційного виснаження, розвиток емоційної стійкості.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Долоні прийняття» [16].

Мета: підвищення самоприйняття через взаємну підтримку, створення атмосфери позитиву та єдності в групі.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуш паперу у вигляді долоньки, ручки.

Хід виконання. Роздайте кожному учаснику по картці. Попросіть написати на ній одну якість, яку вони цінують у собі (наприклад, «доброзичливий», «витриманий», «оптимістичний» тощо). Учасники об'єднуються в пари за вланим бажанням. Одна людина тримає картку з описом своєї якості, а друга уважно слухає і приймає цю якість, кладучи свою долоню на долоню партнера та говорять: «Я приймаю цю якість у тобі». Потім вони змінюються ролями. Після цього, пари змінюються: кожен учасник знаходить нового партнера і повторює вправу. Важливо, щоб учасники рухалися, змінюючи пари 4-5 разів, зберігаючи динаміку.

4. Мозковий штурм.

Мета: аналізування емоційних реакції на стрес та напруження в професійній діяльності, а також визначення стратегій для розвитку емоційної стійкості.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: чисті аркуші А2, фломастери.

Хід виконання. Ведучий розпочинає вправу, пояснюючи, що всі ми періодично стикаємося з емоційним виснаженням через стресові ситуації на роботі, що може впливати на нашу здатність ефективно справлятися з емоціями. Учасники об'єднуються в підгрупи по 4-5 осіб. Кожна підгрупа отримує аркуш А2 і фломастери. Підгрупи проводять мозковий штурм на тему «Що допомагає розвивати емоційну стійкість в умовах організаційної напруженості?» Усі ідеї записуються на аркуші без критики чи оцінки. Важливо зафіксувати як стратегії подолання негативних емоцій, так і стратегії підтримки позитивних (наприклад, відчуття досягнень, підтримка колег). Один представник коротко презентує напрацьований матеріал його групи.

5. Вправа «Рефреймінг».

Мета: розвиток вміння змінювати деструктивні думки на більш конструктивні, збереження емоційної стійкості та подолання емоційного виснаження.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід виконання. Ведучий пояснює учасникам, що часто в умовах стресу і емоційного виснаження ми схильні до негативних або обмежуючих думок, які посилюють наше емоційне напруження. Техніка рефреймінгу допомагає змінити сприйняття цих ситуацій, сприяючи розвитку емоційної стійкості.

Рефреймінг – це процес зміни перспективи або інтерпретації ситуації, що дозволяє побачити її з іншого, менш стресового боку. Завдяки цьому можна знизити емоційне виснаження, змінюючи свій підхід до складних ситуацій.

Ведучий зачитує в голос приклад деструктивних думок, а група в спільній роботі має запропонувати конструктивну думку. Наприклад: «Я більше не можу працювати, я втомлений(а) до межі» → «Я можу зробити паузу, щоб відновити енергію, і потім повернутись до роботи з новими силами», «Все, що я роблю, не має сенсу, і я не впораюсь» → «Це складно, але кожен маленький крок наближає мене до мети. Я здатний(а) справитись, якщо буду робити паузи і піклуватись про себе», «Моя робота мене виснажує, я не витримую цього стресу» → «Я розумію, що стрес – це частина моєї роботи, але я можу знайти способи знижувати його та зберігати емоційну стійкість».

Ведучий підсумовує, що рефреймінг допомагає знижувати емоційне виснаження і підвищує емоційну стійкість, даючи можливість бачити ситуації з іншого, менш стресового боку.

6. Вправа «Відновлення через дихання» [16].

Мета: розслаблення, зниження рівня стресу, підвищення емоційної стійкості.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід виконання. Учасники сідають у зручне положення. Важливо, щоб спина була прямою, а руки лежали на колінах або на животі. Очі можна закрити або злегка знизити погляд. Ведучий наголошує на важливості фокусування на диханні та на тілі під час вправи.

Техніка 1. Діафрагмальне дихання. Ведучий пояснює: «Нам потрібно навчитися дихати животом, а не грудною кліткою. Під час кожного вдиху ваш живіт має розширюватися, а під час видиху – повертатися в початкову позицію. Спробуйте це відчути. Давайте зараз разом зробимо кілька глибоких вдихів і

видихів». Кроки: 1. Повільно вдихайте носом, рахуючи до 4, намагаючись надути живіт. 2. Затримайте дихання на кілька секунд (приблизно на 2 секунди). 3. Повільно видихайте через рот, рахуючи до 6, намагаючись випустити все повітря з легень і зберігати розслаблену позу. Проводимо 5 циклів діафрагмального дихання, кожен раз зосереджуючись на розслабленні.

Техніка 2. 4-7-8. Ведучий пояснює: «Тепер спробуємо техніку 4-7-8. Вона допомагає заспокоїти нервову систему і зменшити напругу». Кроки: 1. Вдихніть через ніс на рахунок 4. 2. Затримайте дихання на 7 секунд. 4. Видихайте через рот на рахунок 8, намагаючись зробити видих якнайповільніше. Проводимо 3 цикли цього дихання, звертаючи увагу на спокій і відчуття релаксації під час видиху.

Техніка 3. Дихання через носик. Ведучий пояснює: «Зараз спробуємо дихання через одну ніздрю. Це допоможе заспокоїти наш розум і відновити емоційну рівновагу». Кроки: 1. Закрийте праву ніздрю великим пальцем правої руки. Вдихайте через ліву ніздрю, рахуючи до 4. 2. Тепер закрийте ліву ніздрю безіменним пальцем і відкрийте праву. Видихайте через праву ніздрю, рахуючи до 4. 3. Тепер вдихайте через праву ніздрю і видихайте через ліву. Проводимо 5 циклів цієї вправи, що допоможе заспокоїти нервову систему і зменшити емоційне виснаження.

Після завершення вправи ведучий запрошує учасників зробити кілька глибоких вдихів і видихів у звичайному темпі, відновлюючи природний ритм дихання.

7. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

8. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 5

Мета: корекція проявів деперсоналізації, поглиблення знань про власну особистість, розвиток самоприйняття, покращення психоемоційного стану.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку,

пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Подайте мені» [23].

Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: невеликі шарики трьох кольорів рівної кількості та скринька.

Хід виконання. Ведучий розподіляє учасників зустрічі на 3 рівні підгрупи за допомогою шариків трьох кольорів, які учасники навмання витягують із скриньки. Всі три підгрупи мають розташуватися подалі один від одного та від ведучого. Ведучий говорить «Подайте мені...» додаючи дивні формулювання «жінку в чоловічому взутті», «двох схожий людей» і т. д. Кожна команда має як найшвидше оформити «замовлення» та направити до ведучого.

4. Міні-лекція «Деперсоналізація в освітньому процесі».

Мета: ознайомлення із поняттям деперсоналізації, її впливом на освітній процес.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: для створення змісту міні-лекцій рекомендуємо скористатися наявний переліком списку літератури [19, 20]. Технічне обладнання з можливістю візуального відтворення теоретичної інформації. Презентаційний матеріал.

5. Вправа «Карусель» [16].

Мета: визначення обізнаності учасників за результатом міні-лекції.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: аркуші А1, ручки або фломастери.

Хід виконання. Ведучий запитує чотирьох учасників, що сидять один за одним праворуч їх улюблені фрукти, щоб вони не повторялись. Потім наступні учасники мають по черзі їх повторювати називаючи по одному фрукту у відповідному порядку – таким чином відбувається поділ групи на чотири підгрупи. Кожна із команд отримує матеріали для роботи. Перша підгрупа має визначити «Які причини деперсоналізації педагога?», друга – «Які прояви деперсоналізації педагога?», третя – «Які наслідки деперсоналізації для педагога та навчального процесу?» і четверта – «Які заходи можна вжити для запобігання деперсоналізації?». Учасникам дається час для підгрупового обговорення за результатом якого один із представників підгруп презентує напрацьований матеріал.

6. Освоєння технік заземлення.

Мета: освоєння технік заземлення для зняття стресу та відновлення емоційного балансу у складних ситуаціях.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід виконання. Ведучий презентує та пояснює алгоритм проведення вправ із збірки «Аптечка психологічної самодопомоги» [21], а саме: «Техніка релаксації: повільне дихання», «Струси з себе стрес», «Камінчик», «Заземлення», «Відчепитися з гачка», «Цеглина», «Прогулянка по колу». Після надання пояснень ведучий пропонує учасникам провести на вибір декілька вправ.

7. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

8. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 6

Мета: корекція проявів деперсоналізації, поглиблення знань про власну особистість, розвиток самоприйняття, покращення психоемоційного стану.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку,

пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Найкраще я вмію..., я особливий тим, що...».

Мета: усвідомлення власної унікальності, формування позитивного ставлення до себе.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч.

Хід виконання. Ведучий пояснює, що кожна особистість є унікальною за своєю природою. Ведучий пропонує подумати та закінчити два речення «Найкраще я вмію..., я особливий тим, що...». Якщо у учасника виникають проблеми з тим, щоб дати відповідь ведучий допомагає йому та залучає до цього групу. Ведучий бере м'який м'ячик до рук і першим розпочинає цю вправу, потім передає м'яч наступному учаснику і так по колу.

4. Вправа «Дзеркало позитиву».

Мета: формування позитивного сприйняття себе та усвідомлення власних сильних індивідуальних особливостей.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: дзеркало середнього розміру.

Хід виконання. Учасники стають перед дзеркалом. Вони мають сказати собі 5 компліментів або позитивних якостей, які їм подобаються у собі.

5. Вправа «Я-реальний і я-ідеальний» [22].

Мета: усвідомлення різниці між реальним та ідеальним професійним образом, формування реалістичних цілей.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: аркуші А5, кольорові олівці.

Хід виконання. Ведучий роздає матеріал учасникам (на кожного учасника по 2 аркуші А5) та пропонує зобразити своє професійне «Я» у двох аспектах – ідеальному та реальному. Потім учасники мають провести індивідуальне порівняння. За бажанням учасники можуть висловитись за результатом проведення вправи.

6. Вправа «Смітник невдач» [22].

Мета: позбутися негативного досвіду та невдач, зниження внутрішньої напруженості.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуші А4, ручки, пластиковий смітник.

Хід виконання. Ведучий роздає кожному учаснику по три аркуші А4 та ручки, та просить на кожному із трьох аркушів коротко описати три невдачі: професійну, сімейну та соціальну (включає великий спектр: фінанси, друзів, особисті цілі і т. д.). Після цього учасники стають в коло, ведучий ставить смітник у центр кола та просить учасників уважно поглянути на те, що вони написати, зім'яти кожен аркуш та спробувати поцілити у смітник. Вправа закінчується, коли всі аркуші опинились у смітнику.

7. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення

реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

8. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 7

Мета: розвиток вмінь конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях, зниження частоти використання стратегії уникнення та формування ефективних стратегій вирішення проблем.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Рукоштовання».

Мета: удосконалення сприйняття та уявлення одне одного, активізування учасників до співпраці.

Тривалість: 10 хвилин.

Хід виконання. Учасникам пропонується вільно пересуватися по кімнаті, вітаючись одне з одним рукоштованням. Під час цього кожен називає своє ім'я, бажано вигадане, що допомагає подолати шаблонне сприйняття себе та своєї поведінки. Також це сприяє кращому запам'ятовуванню нових імен, що може стати корисним у майбутній професійній взаємодії. У другій частині вправи кожен має пригадати й назвати вигадане ім'я партнера, з яким взаємодіє.

4. Вправа «Моя конфліктологічна позиція» [52].

Мета: активізування внутрішніх ресурсів, формування інтересу до самопізнання, зміцнення впевненості у власних можливостях.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: аркуші А4, ручки.

Хід виконання. На верхній частині аркуша А4 учасника має зазначити власне ім'я. Далі записує всі аспекти, що характеризують його позицію в різноманітних конфліктах. Аркуш варто розділити вертикальною на дві колонки: ліва позначається знаком «+», права – знаком «-». У колонці «+» зазначаються фактори, які сприяють формуванню та підтримці особистої позиції у конфліктах. У колонці «-» записуються чинники, які перешкоджають цьому. Після цього пропонується обміркувати і записати, які дії необхідно здійснити для подолання перешкод.

5. Вправа «Стратегії конфліктної поведінки» [52].

Мета: розвиток вмінь використання різних стратегій поведінки у конфліктних ситуаціях, аналізування їх ефективності та доцільності в умовах професійної діяльності.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: роздруківка таблиці із різними «тваринними» стратегіями поведінки в конфліктах.

Хід виконання. Ведучий роздає таблички із описом «тваринних» стратегій поведінки в конфліктах та пропонує учасникам ознайомитися із ними самостійно. Після ознайомлення ведучий просить висловитись учасників, яка стратегія є більш притаманна для них в повсякденному та професійному житті.

Стратегія поведінки	Зміст
Черепашка	Люди, які дотримуються цього стилю, схильні уникати проблем, ховаючись у своєрідний «панцир». У стабільних умовах вони є підтримкою для колективу, але в стресових ситуаціях можуть виявитися ненадійними.
Акула	Для них головне – досягнення мети, навіть ціною стосунків із колегами. Така категорія людей сприяє прогресу, допомагаючи команді подолати труднощі, але вони діють переважно з власних інтересів.
Ведмежа	Вони прагнуть до гармонії в колективі, ставлячи міжособистісні стосунки вище за професійні цілі. Ці люди добре підтримують інших, але інколи втрачають фокус на кінцевому результаті.
Лисиця	Їх мета – досягти компромісу будь-якими засобами, навіть хитрістю. Вони активно включаються у вирішення завдань, часто йдучи на ризик.
Сова	Вони відкрито та чесно підходять до вирішення складних ситуацій, іноді жертвуючи стосунками заради досягнення мети.

Наступним етапом ведучий пропонує учасникам об'єднатись в пари за власним бажанням. Кожна пара має вигадати унікальну конфліктну професійну ситуацію та розіграти її вирішення за допомогою запропонованих «тваринних» стратегій поведінки в конфліктах.

6. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

7. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 8

Мета: розвиток вмінь конструктивної поведінки у конфліктних ситуаціях, зниження частоти використання стратегії уникнення та формування ефективних стратегій вирішення проблем.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Активний початок».

Мета: розвиток саморегуляції, вмінь діяти в рамках інструкції та реагувати на змін, активізування учасників до співпраці.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: технічне забезпечення із звуковідтворенням, музичний мікс із 13 різними аудіо-доріжками, серед яких одна особлива пісня, під час якої учасники повинні завмерти.

Хід виконання. Ведучий пояснює правила, що учасники мають рухатися у ритмі музики, адаптуючи свої рухи до темпу кожного треку. Коли звучить «особлива» мелодія, всі повинні зупинитися й завмерти. Перші 1-2 треки використовуються для ознайомлення. Ведучий вмикає мікс із музичних треків різного темпу. Особлива мелодія вставляється неочікувано (наприклад, у середині швидкого ритму або після плавної композиції). Наприкінці ведучий коротко обговорює з учасниками їхні враження: як вони почувалися під час завмирання, чи легко було адаптуватися до змін, що їм допомагало діяти ефективно.

4. Вправа «Скептики й оптимісти» [52].

Мета: розвиток вмінь неупереджено оцінювати конфліктну ситуацію.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід виконання. На початку ведучий зачитує твердження, яке стосується конфліктної ситуації, аргументуючи згоду одним твердженням. Далі слово передається наступному учаснику, який має повторити фразу ведучого і

висловити свою незгоду аргументуючи. Наступний гравець продовжує, повторюючи незгоду попереднього учасника, але має дати контраргумент та виловити згоду наголошуючи на позитивних моментах. Наприклад: «Конфлікти допомагають людям краще розуміти одне одного, оскільки вони змушують висловлювати свої почуття та потреби», «Конфлікти допомагають людям краще розуміти одне одного, але я не згоден, бо вони часто призводять до емоційного виснаження і погіршення стосунків», «Конфлікти часто призводять до емоційного виснаження і погіршення стосунків, проте я вважаю, що вони також можуть стати стимулом для розвитку вмінь комунікації і вирішення проблем», «Конфлікти можуть стати стимулом для розвитку вмінь комунікації, але не завжди це відбувається, бо люди часто уникають розв'язання проблем», «Люди часто уникають розв'язання проблем у конфліктах, однак, коли вони їх вирішують, це зміцнює їхні стосунки та довіру» і т. д. Завершення кожного кола включає узагальнення позитивних і негативних сторін конфлікту. Ці «кола» можуть повторюватися стільки разів, скільки це буде необхідним.

5. Вправа «Контрабандисти» [6].

Мета: розвиток вмінь розпізнавання маніпуляцій та брехні в умовах конфлікту, формування стратегій поведінки у складних ситуаціях, навчання ефективному використанню комунікативних інструментів у процесі вирішення конфліктів, розвиток вмінь приймати рішення у суперечливих умовах.

Тривалість: 25 хвилин.

Матеріали: декоративний порцеляновий слоник.

Хід виконання. Оберіть кілька охочих учасників (3-5 осіб) і попросіть їх залишити кімнату. Одному з них передайте декоративний порцеляновий слоник, який можна легко сховати. Учасник ховає цю річ у кишені, пообіцявши не показувати її без дозволу ведучого. Запросіть добровольців повернутися до кімнати. Повідомте іншим учасникам, що ці люди – умовні «контрабандисти»,

які нібито перевозять незаконний дорогоцінний предмет: декоративний порцеляновий слоник. Однак лише один із них справді має цей предмет. Інші це знають, але намагатимуться заплутати групу: говорити правду, вигадувати, звинувачувати один одного чи навіть прикидатися власниками предмета. Учасники групи повинні шляхом опитування та аналізу розкрити, хто з «контрабандистів» має прихований предмет. Після обговорення кожен учасник висловлює свою думку, вказуючи на ймовірного власника «товару». Після цього справжній «контрабандист» за сигналом демонструє предмет.

6. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

7. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 9

Мета: корекція виявив редуції особистих та професійних досягнень, розвиток особистої та професійної самоєфективності.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Знайди свою пару» [24].

Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: по-парні картки із найменуванням тварини.

Хід виконання. Ведучий роздає картки учасникам та повідомляє, що не можна розповідати групі, що на них записано. Натомість всі учасники мають рухатися по кімнаті та невербально демонструвати тварину, що була записана на їх картках. Як тільки учасники зрозуміли, що вони є «парою тварин», мають

взятися за руки. Після того як всі «пари» віднайшли один одного – ведучий запитує «Хто ви?». Учасники мають одночасно дати відповідь ведучому, яка тварина була записана на їх картках.

4. Діагностика професійної самоефективності.

Мета: визначення професійної самоефективності працівників організації.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: бланки діагностики методики, ручки.

Хід виконання. Учасникам пропонується пройти «Опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) (адаптація О.В. Креденцер)» [25]. Після завершення опитування, ведучий пропонує учасникам обговорити свої почуття та результати.

5. Мозковий штурм.

Мета: аналізування проявів редукції особистих і професійних досягнень, їх причин в умовах організаційної напруженості.

Тривалість: 15 хвилин.

Матеріали: чисті аркуші А2, фломастери.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести мозковий штурм на тему: «Як проявляється редукція особистих професійних досягнень та їх причин в умовах організаційної напруженості?». Завдання учасників – висловити свої ідеї стосовно тези мозкового штурму; ведучий записує їх на аркуші. Усі ідеї записуються, без їх оцінки.

6. Вправа «Мій професійний шлях».

Мета: аналізування професійного шляху, відображення етапу професійних змін, усвідомлення професійних досягнень, самооцінювання професійного досвіду.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуші А4, кольорові олівці, фарби, фломастери, ножиці, глянцеві журнали, клей.

Хід виконання. Ведучий роздає матеріали учасникам та просить їх творчо зобразити на аркуші А4 свій творчий шлях. Головна задача відобразити всі етапи його розвитку, включаючи як «злети» так і «падіння». Після творчої роботи учасникам пропонується презентувати свій «професійний шлях» та здійснити його аналіз.

7. Вправа «Збираємо валізку» [10].

Мета: аналізування професійних якостей та компетенцій, створення символічного інструменту самопідтримки, підвищення самооцінки і впевненості.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуші А7, ручки або фломастери, декоративні коробочки із картону.

Хід виконання. Ведучий просить учасників написати на одному аркуші по одній професійній якості або компетентності, що допомагає учаснику справлятися із його професійними обов'язками. Кількість аркушів не обмежена. Після цього учасники складають їх у персональні валізки. Ведучий просить скористатися вмістом валізки, коли учасники потребуватимуть професійної підтримки або матимуть сумніви, щодо їх компетентності.

8. Вправа «Оплески» [22].

Мета: створення атмосфери підтримки, визнання особистих та професійних досягнень, зміцнення почуття згуртованості.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий називає особисті і професійні досягнення, які можуть бути у учасників. Ті, кого стосуються ці досягнення – підіймаються зі свого місця, а кого ні – аплодують. Важливо, щоб всім учасникам поаплодували.

Вправу рекомендується закінчити загальним досягненням всіх учасників і аплодисментами.

9. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

10. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякує всім за роботу.

Зустріч 10

Мета: попередження проявів організаційної напруженості, розвиток комунікативних вмінь, підвищення самоусвідомлення, підведення підсумків.

Тривалість: 80 хвилин.

1. Вступне слово ведучого.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Привітання з учасниками. Аналіз попередньої зустрічі. Повідомлення теми та мети зустрічі.

2. Ритуал «Моменти старту».

Мета: створення сприятливої атмосфери для початку роботи, вивчення настрою, мотивації та очікувань учасників

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий оголошує про початок ритуалу «Моменти старту». Кожен учасник по черзі отримує м'яч і відповідає на запитання з переліку, пояснюючи свої думки. Після кожної відповіді учасник передає м'яч далі. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

3. Вправа «Створи фігуру».

Мета: активізування учасників до групової роботи, стимулювання до взаємодії.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: картки із описом проявів організаційної напруженості, скринька.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам самотійно поділитися на пари. Учасники із скриньки обирають по одній картці на пару. Завдання учасників разом створити композицію, що буде відображати прояв організаційної напруженості, що записаний в них на картці. Іншим учасникам пропонується відгадувати.

4. Вправа «Рахуємо успіхи» [23].

Мета: аналізування досвіду подолання організаційної напруженості, зміцнення самоусвідомлення.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: фліп-чарт і аркуш А2 із зображенням хмаринок, ручки або фломастери.

Хід виконання. Ведучий просить учасників згадати всі попередні зустрічі і виділити як можна більше методів і рекомендації, які були для них корисними і допомогли справитись із проявами організаційної напруженості. Ведучий пропонує учасникам по черзі підходити і записувати у «вільних» хмаринках ці активності. Якщо у наступного учасника повторюється варіанти відповідей, то він має поставити свій підпис або умовний знак у підтримку цієї активності.

5. Діагностика організаційної напруженості.

Мета: визначення вихідного рівня організаційної напруженості учасників зустрічі.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: бланки діагностики методики, ручки.

Хід виконання. Учасникам пропонується повторно пройти опитування «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін. в модифікації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко) [2]. За потреби ведучий пропонує учасникам порівняти їх результати із первинним результатом.

6. Вправа «Символ майбутнього» [28].

Мета: візуалізування групових професійних цілей та візії.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: аркуш А1, ножиці, клей, глянцеві журнали.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам обговорити якою вони бачать свою організацію у майбутньому. Потім учасникам пропонують створити та зобразити колаж за допомогою вирізок із журналів, що буде символічно відображати стан їх організації у майбутньому.

7. Вправа «Мої три кроки».

Мета: розвиток вмінь стратегічного планування особистих дій для зниження організаційної напруженості, акцентуючи увагу на досяжних цілях.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: аркуші А5, ручки або фломастери.

Хід виконання. Ведучий пропонує кожному із учасників записати на аркуші три конкретних кроки, які вони можуть зробити, щоб знизити або попередити підвищення рівня індивідуальної або групової організаційної напруженості. Рекомендовано вказувати хронометричні межі виконання «кроків». Учасники презентують свої «кроки».

8. Груповий ритуал «Моменти істини».

Мета: забезпечення групової рефлексії, обговорення результатів зустрічі, емоційного стану учасників, а також згуртування групи через обмін думками та враженнями.

Тривалість: 10 хвилин.

Матеріали: м'який м'яч, перелік запитань.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам провести груповий ритуал обговорення аспектів зустрічі, зокрема розглянути як змінився настрій учасників, що цікавого та корисного вони сьогодні дізнались, які запитання у них виникли протягом сьогоднішньої зустрічі, пропонує провести тематичне обговорення реальної ситуації, що виникла в організації. Ведучий стежить за часом і заохочує учасників до відкритого обговорення їхніх відповідей.

9. Вправа «Побажання».

Мета: формування позитивного емоційного фону та розвитку соціальної підтримки.

Тривалість: 5 хвилин.

Матеріали: картки із побажаннями, скринька.

Хід виконання. Ведучий пропонує учасникам занурити руку в скриньку і витягнути картку із побажанням. Учасники по черзі коментують побажання.

10. Заключне слово ведучого.

Мета: підведення підсумків, закінчення зустрічі.

Тривалість: 5 хвилин.

Хід виконання. Ведучий аналізує, які вправи та методи були застосовані під час проведення зустрічі. Відмічає успіхи учасників. Дякуємо всім за роботу.

Відгук наукового керівника на кваліфікаційну роботу

ППП/б студента Сокрута Анна Михайлівна

Тема кваліфікаційної роботи «Технологія корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти»

Критерій		Рівень реалізованості критерію		
		низький	середній	високий
Вступ	Обґрунтування актуальності теми			+
	Коректне формулювання мети, об'єкта, предмета, завдань дослідження			+
	Коректне формулювання гіпотези дослідження			+
	Наявність теоретичної та практичної значущості дослідження			+
	Оригінальність ідеї, новизна			+
Теоретичні засади дослідження	Ґрунтовний аналіз наукової літератури з теми дослідження			+
	Формулювання проблеми, визначення протиріччя, недостатньої розробленості питання			+
	Несуперечність понятійного апарату дослідження			+
Психодіагностичне дослідження	Вибір та обґрунтування методів і методик психодіагностичного дослідження			+
	Доцільність і правильність використання описової статистики			+
	Використання методів порівняння (Ст'юдент-тест або інші)			+
	Використання кореляції та/або інших методів багаторівневого аналізу			+
	Змістовність аналізу та інтерпретації результатів		+	
Програма формувального експерименту	Теоретичне обґрунтування корекційно-розвивальної програми			+
	Відповідність використаних методів, прийомів, технік меті та завданням корекційно-розвивальної програми			+
	Завершеність (деталізованість) розроблення занять корекційно-розвивальної програми			+
	Апробованість результатів корекційно-розвивальної програми			+

Вис-новки	Змістовність висновків до розділів			+
	Логічність та інформативність висновків наукової роботи			+
Оформлення кваліфікаційної роботи	Додержання загальних вимог до написання кваліфікаційної роботи (шрифт, інтервал, поля тощо), додержання вимог до нумерації сторінок, розділів, підрозділів			+
	Додержання вимог до оформлення таблиць / графіків / діаграм			+
	Наявність посилань у тексті на формули, таблиці, рисунки, літературні джерела, додатки та додержання вимог до їх оформлення			+
	Відсутність у роботі орфографічних, граматичних та синтаксичних помилок, додержання норм літературної мови		+	
	Використання сучасних вітчизняних та іноземних джерел інформації та оформлення списку використаних джерел відповідно до встановлених вимог			+
Відсоток унікальності тексту кваліфікаційної роботи	Перевірка програмою StrikePlagiarism КП1 – 7,91 КП 2 – 4,17			
Інші здобутки автора кваліфікаційної роботи	ні	так		
Список використаних джерел складається з понад 50 найменувань		+		
Наявність у списку використаних джерел понад 30% наукових робіт, виданих за останні 5 років				
Участь у Всеукраїнському етапі конкурсу-захисту студентських наукових робіт				
Перемога (1–3 місця) у Всеукраїнському етапі конкурсу-захисту студентських наукових робіт				
Одноосібна стаття за темою дослідження (від 0,5 др. арк.)				
Стаття за темою дослідження (від 0,5 др. арк.) у співавторстві		+		
Одноосібні тези за темою дослідження				
Тези за темою дослідження у співавторстві		+		

Висновок наукового керівника: Допустити до захисту

Оцінка кваліфікаційної роботи: Відмінно за умови успішного захисту

Додатковий коментар наукового керівника

Науковий керівник

Теслик Н. М.



(підпис)

Дата 11.12.2024

**ПРОТОКОЛ ПЕРЕВІРКИ РОБОТИ
НА НАЯВНІСТЬ ОЗНАК АКАДЕМІЧНОГО ПЛАГІАТУ**

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з повним звітом подібності, який був згенерований системою **StrikePlagiarism.com**.

Автор: Сокрута А.М.

Назва роботи: Сокрута_А_М_Кваліфікаційна_робота_1

Науковий керівник: . Ганна Євгенівна Улунова

Підрозділ: _____

(інститут (факультет), кафедра, навчальна група (для осіб, що навчаються))

Вид роботи: _____

(кваліфікаційна робота, дисертація, підручник, посібник, монографія, стаття, тези, звіт НДР тощо)

Коефіцієнт подібності 1: 7.9%

Коефіцієнт подібності 2: 1.8%

Після проведеного мною аналізу Звіту подібності, констатую наступне:

Запозичення, виявлені в роботі, оформлені коректно і не мають ознак академічного плагіату.

Виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки академічного плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень.

Опис прийнятого рішення

*(Власне ім'я ПРІЗВИЩЕ
відповідальної за перевірку особи, визначеної додатком до
Положення про академічну доброчесність та
етику академічних взаємовідносин у СумДУ)*

_____. 202_ р.

(підпис)

Інформаційна довідка¹⁾
щодо якісних показників кваліфікаційної роботи

П.І.Б. здобувача вищої освіти Сокрута А. М.
Освітній ступінь Магістр
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Організаційна психологія

№ з/п	Якісні показники кваліфікаційної роботи	Зазначити так/ні
1	Виконана за програмою академічної мобільності	Ні
2	Високий рівень використання програмного забезпечення ²⁾	Ні
3	Результати впроваджено на підприємстві, (в організації, установі) або в навчальному процесі ³⁾	Так
4	Виконана на замовлення підприємства (організації, установи) ⁴⁾	Ні
5	Захищена на підприємстві (в організації, установі)	Ні
6	Захист англійською мовою ⁵⁾	Ні
7	Комплексна кваліфікаційна робота ⁶⁾	Ні
8	Виконана під подвійним керівництвом ⁷⁾	Ні
9	Поглиблена наукова складова (участь в НДР, участь у всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт)	Ні
10	Результати оприлюднені в тезах доповіді, фаховій статті	Так

Керівник кваліфікаційної роботи



(підпис)

Наталія ТЕСЛИК
(Ім'я та ПРИЗВИЩЕ)

- ¹⁾ додається до відгуку керівника на кваліфікаційну роботу здобувача за усіма освітніми ступенями;
²⁾ крім спеціальностей ІТ-спрямування, ОП «Економічна кібернетика»;
³⁾ враховується лише за наявності акту впровадження;
⁴⁾ враховується лише за наявності листа-замовлення на проведення дослідження;
⁵⁾ крім англійських освітніх програм та освітніх програм спеціальностей 035 «Філологія», 292 «Міжнародні економічні відносини»;
⁶⁾ виконана двома або більше здобувачами однієї або різних спеціальностей;
⁷⁾ співкерівництво кваліфікаційної роботи здійснено викладачем і фахівцем-практиком або науково-педагогічним працівником СумДУ та іноземного ЗВО.

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну роботу здобувача ступеня магістра психології

Сокрута Анна Михайлівна
прізвище ім'я по батькові здобувача

Технологія корекції організаційної напруженості педагогічних працівників
закладів дошкільної освіти
тема кваліфікаційної роботи

Сучасні соціально-економічні та професійні виклики, зокрема реформування системи освіти України та збільшення вимог до професійної діяльності педагогів, актуалізують потребу вивчення організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти та розробку технології її корекції. Це зумовлює необхідність створення інноваційних підходів до підтримки професійної стійкості педагогів, що стає одним із завдань сучасної організаційної психології. Водночас організаційна напруженість педагогічних працівників закладів дошкільної освіти ще ніколи не було темою окремого дослідження. Означені положення зумовлюють актуальність проблематики кваліфікаційної роботи Сокрути А. М., адже метою дослідницьких зусиль авторки є розробка та апробація технологію корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

У першому розділі наукового дослідження Сокрути А. М. розкрито зміст інформаційно-сміслового компоненту технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників, а саме охарактеризовано організаційну напруженість як психічний феномен, проаналізовано психологічні особливості організаційної напруженості в контексті професійної діяльності педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, а також представлено методи корекції організаційної напруженості педагогічних працівників як предмет психологічних досліджень.

У другому розділі кваліфікаційної роботи Сокрути А. М. реалізовано діагностичний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, обґрунтовано методичне забезпечення дослідження та здійснено аналіз результатів дослідження психологічних особливостей організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Так, доведено, що у педагогічних працівників закладів дошкільної освіти статистично домінуючим рівнем організаційної напруженості є високий, а також відмічається підвищений рівень напруги, пов'язаної з навантаженням, організаційно-психологічними умовами праці та участю персоналу в управлінні організації. Визначено, що у педагогів, чії керівники використовують авторитарні методи управління, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, чії керівники схиляються до демократичного стилю. Доведено, що педагоги, які схильні до уникнення проблем як стратегії поведінки в конфлікті, мають статистично вищі показники організаційної напруженості, на відміну від тих, хто обирає стратегію вирішення. Авторка визначила, що педагоги, які мають виражені ознаки професійного вигорання, рівень організаційної напруженості є статистично вищим, на відміну від тих, хто не має виражених ознак. Доведено наявність кореляційних зв'язків між усіма компонентами організаційної напруженості, а також окремих її компонентів із стилями управління керівників, стратегіями поведінки в конфлікті та ознаками професійного вигорання.

У третьому розділі наукової роботи Сокрута А. М. обґрунтувала, розробила та впровадила корекційно-розвивальний компонент технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти. Авторка представила модель програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, її змістовні та організаційні характеристики, а також результати апробації програми корекції організаційної напруженості педагогічних

працівників закладів дошкільної освіти. Таким чином, доведено ефективність програми корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти, визначено орієнтири щодо доопрацювання програми.

Кваліфікаційна робота Сокрути А. М. має декілька зауважень. По-перше, в роботі недостатньо деталізовано аналіз літератури, що стосується схожих досліджень у галузі корекції організаційної напруженості в інших сферах. По-друге, програма корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти потребує доопрацювання.

Незважаючи на це, кваліфікаційна робота Сокрути А. М. містить нові як теоретичні, так і практичні експериментально одержані результати. Логічність та системність розв'язання проблематики технології корекції організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти дає підстави вважати кваліфікаційну роботу Сокрути А. М. цілісним завершеним дослідженням, що заслуговує на високу оцінку.

Рецензент:

вихователь-методист

Недригайлівського закладу

дошкільної освіти ясла-садок

комбінованого типу «Барвінок»

Недригайлівської селищної ради

Сумської області



Н. І. Ковальова

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА



ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, СОЦІОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ



УНІВЕРСИТЕТ ВІГАУТАСА МАГНУСА (ЛІТВА)
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ

**«МІЖДИСЦИПЛІНАРНИЙ ДИСКУРС
У ДОСЛІДЖЕННІ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОГО»**



**Збірник матеріалів
V Міжнародної науково-практичної
інтернет-конференції
(29 березня 2024 року)**



2.4. Організаційне мислення суспільства	106
Горбов В. В., Горбова Ю. С. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ ТА ГРОМАДСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ ПЕРЕД СУСПІЛЬСТВОМ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ	106
Колінько М. В., Кузьміна А. В. ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНОЇ РАЦІОНАЛЬНОСТІ У ІСТОРИЧНІЙ РЕТРОСПЕКТИВІ	109
Сокрута А. М., Улунова Г. Є. ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ ЯК ПСИХІЧНИЙ ФЕНОМЕН	113
2.5. Управлінські комунікативні системи	117
Козачок Т.С. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ У МІЖНАРОДНІЙ ТА ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРАКТИЦІ	117
2.6. Соціальні та медіа-комунікації	121
Artemenko S. V., Flyashnikova A.V. FEATURES OF THE MANIFESTATION OF SOCIAL COMMUNICATION IN THE MODERN INFORMATIONAL SOCIETY	121
Ільченко Б. В. ВІДПОВІДАЛЬНЕ СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ПЕРЕДУМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПОСТВОЄННОЇ УКРАЇНИ	123
Козаченко О. О., Калитник О. Т. СУЧАСНІ ЗВО: КОМУНІКАТИВНІ СТРАТЕГІЇ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ	126
Попов В. Ж. АКАДЕМІК В.І. ВЕРНАДСЬКИЙ ПРО ЧУТКИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ	129
Попович А. М. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ПОВСЯКДЕННОЇ КОМУНІКАЦІЇ В ГРОМАДАХ	132
Прокоф'єва К., Федоренко Н. І. ПОТЕНЦІАЛ ТА ЗАГРОЗИ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ СУЧАСНОЇ МЕДІАСОЦІАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІ	135
2.7. Міждисциплінарний потенціал міждисциплінарних соціологічних досліджень в умовах глобалізації	139
Danylova Tetiana SOME THOUGHTS ON MULTIDISCIPLINARY, INTERDISCIPLINARY, AND TRANSDISCIPLINARY APPROACHES TO SOCIAL FORECASTING	139
Артемченко С. Б., Оніщук І. І. ПРОЛЕГОМЕНИ ДО РОЗУМІННЯ МІЖМОВНОЇ ОМОНІМІЇ ПРЕДМЕТНОЇ СФЕРИ СОЦІОЛОГІЇ НАУКИ Й СОЦІОЛОГІЇ ОСВІТИ В АКАДЕМІЧНІЙ ЛЕКСИЦІ АНГЛІЙСЬКОЇ ТА УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ	142
Желтобородов О. М. ФІГУРА ГЕРОЯ В ПРОСТОРІ ІСТОРИЧНОГО ЧАСУ	145
2.8. Оціночні дослідження в соціальній сфері: теорія та практика	149
Jolita Greblikaitė TENDENCIES IN BERRY MARKET: GLOBALLY AND IN LITHUANIA	149

Використана література:

1. Kolinko M., Petryshyn H., Chumak H. Communication: topology of metadiscourse of social interactions. *Skhid (East)*. 2023. Vol. 4 (1). P. 9-16.

Сокрута А. М.

anna.sokruta1313@gmail.com

студентка 1 курсу групи ПЛМ-31
Сумського державного університету
Суми, Україна

Улунова Г. Є.

uluanna.ua@gmail.com

доктор психологічних наук, доцент
керівник секції психології кафедри психології,
політології та соціокультурних технологій
факультету іноземної філології та соціальних комунікацій
Сумського державного університету
Суми, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ ЯК ПСИХІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Зростання рівня стресогенності сучасного світу обумовлюється економічними та соціальними кризами, пандемією та військовими конфліктами на різних континентах. Це негативно відбивається на об'єктивних та суб'єктивних показниках функціонування організацій, персонал яких стикається з усіма реаліями сучасного суспільства, та потребує активізації зусиль науковців щодо нівелювання зазначених чинників та забезпечення організаційного розвитку

Мета нашої статті полягає у змістовній характеристиці «організаційної напруженості» як психічного феномену, тобто на мікрорівні. Дослідженням організаційної напруженості та соціальної напруги в організаціях займалась низка українських та зарубіжних науковців, зокрема: А. І. Андрющенко, Д. Е. Берлю, Дж. Глейзер, І. А. Євдокимова, І. В. Зайка, О. Г. Злобіна, Л. М. Карамушка,

К. Кумар, О. М. Плахова, О. О. Рудаченко, Х. Сентес, В. К. Сьїт, К. В. Терещенко та інші.

«Організаційна напруженість – це унікальний психічний стан, що виникає в організації на індивідуальному та груповому рівні, виявляється у поведінці робітників із загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру» [1, 45]. На даний момент центральне поняття нашої роботи є недостатньо дослідженим саме як вияв напруги окремого працівника організації, що пов'язане із виконанням професійних обов'язків, тому постає необхідність продовжувати дослідження та розкривати аспекти організаційної напруженості на рівні індивіда.

Аналіз наукової літератури дозволив нам визначити основні прояви наявності організаційної напруженості в окремого працівника:

1) фізичні аспекти: головні болі та мігрені, проблеми зі сном (безсоння), зниження енергії та втомленість, зміни в апетиті та вазі;

2) емоційні аспекти: зростання рівня стресу та тривожності, роздратованість та лабільність емоцій, втрата емоційного контролю та стабільності, почуття невпевненості та невизначеності;

3) когнітивні аспекти: зниження концентрації уваги, об'єму пам'яті, продуктивності мислення, відчуття втоми навіть при невеликому робочому навантаженні, зниження мотивації та інтересу до виконання роботи;

4) поведінкові аспекти: втрата інтересу до соціальних подій в організації, збільшення ізоляції від колег, негативні зміни в спілкуванні та міжособистісних відносинах;

5) професійні аспекти: зниження продуктивності та якості виконаної роботи, збільшення помилок та частоти відсутності на роботі, затримки в завершенні завдань та проєктів, стійке бажання змінити робоче місце або сферу діяльності.

Якщо розуміти організаційну напруженість як психічний феномен, то в класифікації Л. М. Карамушки вона може визначатися за інтенсивністю,

масштабністю, локалізацією та за ступенем включеності суб'єкта, що в свою чергу діляться на зовнішні суб'єкти (клієнти, партнери, конкуренти і т.д.) та внутрішні суб'єкти (підрозділи, філіали та окремі працівники) [1]. На нашу думку, корисним для розуміння організаційної напруженості на мікрорівні є запровадження класифікації чинників виникнення організаційної напруженості у працівника та їх розподілом на чинники, що пов'язані з роботою (виконання прямих професійних обов'язків), та чинників, пов'язаних із взаємодією з колективом (офіційне й неофіційне спілкування, виконання непрямих посадових обов'язків) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Чинники виникнення організаційної напруженості, пов'язаних із роботою та взаємодією з колективом

Пов'язані з роботою	Пов'язані із взаємодією з колективом
Великий обсяг роботи; Невизначеність професійних обов'язків; Виконання непрямих посадових обов'язків; Некомфортні умови праці; Адміністративна політика та стратегії; Життєвий цикл організації.	Незвісні очікування від колег; Суперечки з керівництвом; Міжособистісні суперечності; Конкуренція у внутрішньому колективі; Відсутність підтримки зі сторони колег; Психологічний клімат в організації; Стиль комунікації в організації; Невідповідність особливостей організаційної культури та цінностей особистості.

Отже, організаційна напруженість – це комплексний психічний феномен, що виникає на груповому та індивідуальному рівні в організації. Прояви організаційної напруженості на мікрорівні охоплює такі аспекти: фізичні, емоційні, когнітивні, поведінкові, професійні. Чинники прояву організаційної напруженості на індивідуальному рівні можна об'єднати у дві великі групи, а саме ті, що пов'язані з роботою, а також ті, що пов'язані із взаємодією з колективом. Таким чином нами було здійснено змістовну характеристику «організаційної напруженості» як психічного феномену.

Використана література:

1. Карамушка Л. М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях / С. Д. Макенменко, Л. М. Карамушка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 1 (12). – С. 44-56.

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ. Випуск 9. (2024)



ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ XXI століття



Хмельницький, 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Мікрорегіональна Академія управління персоналом»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ XXI СТОЛІТТЯ

Випуск 9



Хмельницький - 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
Авсієвич Р.Л. STEM-ОСВІТА: ВІД ТЕОРІЇ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ІДЕЇ «РОЗУМНОГО ГОДИННИКА»	7
Гуменюк А.Ф., Оліх Г.І. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ: КАТАЛІЗАТОР ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В СУЧАСНОМУ СВІТІ	12
Корякін О. О. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СФЕРІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ СУЧАСНОЇ ЗВУКОРЕЖИСУРИ	15
Кошляк А.А., Шикиринська О. В. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ	28
Никитюк С. ОНЛАЙН-ЗАСТОСУНКИ В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ У ЗЗСО	31
Рудзінський І.М. СТВОРЕННЯ КАРТ ГЛИБИН ДЛЯ ВОДОЙМІВ УКРАЇНИ ТА ЇХ ВИКОРИСТАННЯ	35
Сокрута А. М., Улунова Г. Є. ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	41

Сокрута А. М.,
здобувачка I курсу
другого (магістерського) рівня вищої освіти
(м.Суми)
Удунова Г. Є.,
доктор психологічних наук, доцент
(м.Суми)

ОРГАНІЗАЦІЙНА НАПРУЖЕНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У сучасному світі, де педагогічні заклади дошкільної освіти відіграють ключову роль у розвитку дітей, розуміння та вирішення проблем, пов'язаних з організаційною напруженістю серед педагогічного персоналу, стають надзвичайно важливим завданням. Педагогічні працівники, які працюють у дошкільних закладах, стикаються із різноманітними викликами та труднощами, які можуть впливати на їхню ефективність, задоволеність роботою та загальний стан психічного здоров'я. Організаційна напруженість може бути спричинена різними чинниками: висока робоча навантаженість, конфлікти в колективі, недостатня підтримка адміністрації, складні взаємовідносини з батьками дітей тощо. Ці фактори можуть призводити до стресу, вигорання та інших негативних наслідків для педагогів, впливати на якість освітнього процесу та розвиток дітей.

Організаційна напруженість – певний психічний стан організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч

об'єктивного / суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації [1, с. 45]. Організаційну напруженість можна аналізувати на таких рівнях: макрорівні, що включає сукупність організацій; мезорівні, що включає безпосередньо організації; мікрорівні, що включає аналіз вияву напруги у окремої особистості [2]. Виділяють дві великі групи чинників організаційної напруги: внутрішньоорганізаційні та зовнішньоорганізаційні. До внутрішньоорганізаційних відносяться індивідуальні та організаційні, до зовнішньоорганізаційних – політичні, економічні, технологічні, правові, особливості соціального, культурного та етичного середовища навколо [3].

Педагогічні працівники закладів дошкільної освіти систематично відзначають складність у веденні ефективної комунікації з батьками дітей та керівництвом різних ланок: адміністрацією закладу дошкільної освіти, органами місцевого самоврядування та органами державного управління. Взаємодія з батьками виявляється викликом через різницю в очікуваннях, ставленні до виховання та освіти. Педагоги стикаються з необхідністю вирішення конфліктів, підтримання позитивних стосунків та обміну важливою інформацією. Органи управління вимагають від педагогів значної ефективності та адаптивності. Взаємодія з адміністрацією потребує розуміння та дотримання різноманітних процедур, політик та вимог. На місцевому та державному рівнях педагогічні працівники закладу дошкільної освіти стикаються з великою кількістю регуляторів, які впливають на їхню роботу [4].

До специфічних чинників організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти: належать розширена відповідальність різного рівня, низький рівень

креативності, емпатії, стресостійкості та емоційної стабільності, поєднання в професійній діяльності безлічі ролей, недостатньо розвинена фізична форма, велика кількість людей навколо, збільшений рівень шуму, відсутність часу для відпочинку при наявності чіткого режиму дня, напрута під час постійного моніторингу за дітьми, дотримання великої кількості педагогічних, робочих та санітарно-епідеміологічних вимог, вимога до підтримання ефективної комунікації з батьками, відповідність зовнішньо сформованим уявленням, заданим цінностям та принципам, систематична самоосвіта, підвищений рівень попиту на заклади дошкільної освіти, зміни у нормативно-правовому середовищі [4].

Для дослідження організаційної напруженості педагогічних працівників ми застосували методику «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р. Л. Кан та ін.) (модифікація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко). Опитувальник отримав україномовну адаптацію в 2018 році та складається із 30 тверджень, які надаються респонденту з 5 варіантами відповідей. За результатом сумування балів за окремими шкалами можна отримати показники за 5 шкалами. Грунтуючись на отриманих у ході дослідження даних, виводяться сумарний та середній бал за кожною зі шкал напруженості в організації та індекс організаційної напруженості.

В методиці наявні нормативні показники за індексом та шкалами організаційної напруженості, які допомагають порівнювати отримані дані та робити більш узагальнені висновки. Методика дозволяє визначити рівні (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами [5].

Дослідження проводилось серед педагогічних працівників Недригайлівського закладу дошкільної освіти, а саме директора, вихователя-методиста, вихователів, асистента-вихователя, практичного психолога, музичних керівників та інструктора з фізичної культури. Всього у дослідженні взяли участь 18 осіб (100% жіночої статі). Дослідження проводилось у жовтні-листопаді 2023 року за допомогою Google-forms. Обрахунок отриманих результатів здійснювався в програмі Microsoft Excel 2016. Аналіз результатів проводився у всіх респондентів, групах ранньої (від 20 до 40 років) та середньої дорослості (від 41 до 60 років за Дж. Бірреном), стажем менше та більше 25 років.

Аналіз результатів дослідження ми розпочнемо з описової статистики, що дозволить зрозуміти базові характеристики досліджуваної вибірки та провести її аналіз.

Результати описової статистики показників організаційної напруженості всіх педагогічних працівників та окремо виділених груп, відображені в таблиці 1.

Таблиця 1

Описова статистика показників організаційної напруженості педагогічних працівників

Критерій описової статистики	Назви шкал					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Показники всіх педагогічних працівників						
Середнє значення	1,86	2,12	2,33	2,41	3,72	2,34
σ	0,46	0,51	0,55	1,05	0,6	0,5
V	25%	24%	24%	44%	16%	22%
Показники педагогічних працівників періоду ранньої дорослості						

Середнє значення	1,9	2,17	2,13	2,4	3,39	2,28
σ	0,55	0,68	0,58	1,03	0,49	0,58
V	29%	31%	27%	34%	14%	26%
Показники педагогічних працівників періоду середньої дорослості						
Середнє значення	1,83	2,1	2,44	2,42	3,89	2,37
σ	0,43	0,44	0,54	1,11	0,59	0,49
V	23%	21%	22%	26%	15%	20%
Показники педагогічних працівників зі стажем роботи менше 25 років						
Середнє значення	1,78	2,11	2,25	2,31	3,48	2,26
σ	0,53	0,65	0,5	0,88	0,41	0,51
V	30%	31%	22%	28%	12%	23%
Показники педагогічних працівників зі стажем роботи більше 25 років						
Середнє значення	1,94	2,13	2,42	2,51	3,96	2,42
σ	0,39	0,36	0,62	1,24	0,68	0,52
V	20%	17%	26%	29%	17%	21%

Примітки: (1) – Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) – Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) – Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) – Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) – Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) – Загальний індекс організаційної напруженості.

Середні значення показників в межах шкали «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» у всіх педагогів (1,86 б.), періоду

ранньої (1,9 б.) та середньої (1,83 б.) дорослості, зі стажем роботи більше 25 років (1,94 б.) відповідає середньому рівню, а у педагогів зі стажем роботи менше 25 років (1,78 б.) – низькому рівню, що може свідчити про меншу здатність ефективно управляти робочим навантаженням або нестачу інформації щодо певних аспектів їхньої професійної діяльності. Середні значення показників за шкалами «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», «Загальний індекс організаційної напруженості» у всіх педагогів та в окремо виділених групах відповідає середньому рівню.

За вище вказаними шкалами показники стандартного відхилення свідчать про наближений до нормального типу розподілу даних, що дає нам можливість застосовувати методи параметричної статистики. Результати коефіцієнту варіації серед всіх опитаних педагогічних працівників ЗДО та виокремлених групах за вищевказаними шкалами методики не перевищує граничний показник у 33%, що свідчить про однорідність отриманих показників. Але за шкалою «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» у групі всіх опитаних респондентів та підгрупі ранньої дорослості даний показник є дещо вищим за встановлений (44% та 34% відповідно), що враховуватиметься нами на наступних етапах обрахунку.

Одним із пояснень таких показників коефіцієнту варіації може бути те, що молоді педагоги не мають значного досвіду, можуть відчувати більшу напруженість та нестабільність у зв'язку зі змінами в організаційному середовищі та вимогами до їхньої професійної діяльності. За шкалою «Загальний індекс організаційної напруженості» схильність до інтенсивнішого прояву організаційної напруженості проявляється в педагогічних працівників закладів дошкільної освіти періоду середньої дорослості (2,37 б.) та зі стажем роботи понад 25 років (2,42 б.), це може бути пов'язано з більшою відповідальністю, вимогами адміністрації, а також накопиченим досвідом, який може корелювати зі стресовими ситуаціями та перевантаженням.

Наступним етапом представлення даних ми обрали рівневий розподіл показників організаційної напруженості у всіх опитаних педагогічних працівників та виділених групах, що дозволило нам оцінити ступінь домінування того, чи іншого рівня організаційної напруженості в колективі (див. табл. 2).

Таблиця 2

**Рівні організаційної напруженості
педагогічних працівників (%)**

Рівні	Назви шкал					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Низький	44,4	33,33	22,22	33,33	22,22	38,89
Середній	50*	50*	66,67*	38,89	50*	38,89
Високий	5,56	16,67	11,11	27,78	27,78	22,22

Примітки: (1) – Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) –

Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) – Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) – Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) – Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) – Загальний індекс організаційної напруженості.

**показник є статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$.*

Рівневий розподіл показників організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти за шкалами «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (50%), «Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі» (50%), «Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації» (66,67%), «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов» (50%), «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» (38,89%) свідчить про домінування середнього рівня. Розподіл результатів за перерахованими шкалами, окрім останньої, є не випадковий і статистично значущими за χ^2 -критерієм при $p \leq 0,01$. За шкалою «Загальний індекс організаційної напруженості» наявні два рівнорозподілені рівня, а саме низький (38,89%) та середній (38,89%), що свідчить про відсутність яскраво виражених ознак організаційної напруженості. Окремо хочемо звернути увагу на тенденцію показників до високого рівня за шкалою «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов», що може бути детермінованим соціально-економічним станом населення в період воєнних дій.

В таблиці 3 наведені розрахунки за χ^2 -критерієм згідно рівнів організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти.

Таблиця 3

**Статистична значущість показників рівневого розподілу
організаційної напруженості педагогічних працівників
(за χ^2 -критерієм)**

Показники	Назви шкал					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
χ^2_{emp}	35,18*	16,67*	51,87*	1,85	12,97*	5,56

Примітки: (1) – Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) – Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) – Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) – Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) – Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) – Загальний індекс організаційної напруженості.

** $\chi^2_{\text{кр}} = 9,21$ при $p \leq 0,01$.*

Усвідомлюючи цінність пошуку зв'язків та їх інтерпретацію в розумінні структури феномену організаційної напруженості, ми провели кореляційний аналіз та представили його результати (див. таблицю 4). Для розрахунку кореляційних зв'язків ми використали метод параметричної статистики, а саме коефіцієнта кореляції Пірсона.

Таблиця 4

**Кореляційні зв'язки показників організаційної
напруженості педагогічних працівників**

Назви шкал	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)	1					
(2)	0,87*	1				
(3)	0,55**	0,58**	1			
(4)	0,54**	0,52**	0,75*	1		
(5)	0,52**	0,48**	0,75*	-	1	
(6)	0,84*	0,85*	0,87*	0,83*	0,69*	1

Примітки: (1) – Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу; (2) – Напруженість персоналу у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі»; (3) – Напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації; (4) – Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією; (5) – Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов; (6) – Загальний індекс організаційної напруженості.

*Примітки. * $r_{sp}=0,59$ при $p\leq 0,01$; ** $r_{sp}=0,47$ при $p\leq 0,05$.*

За результатом проведеного кореляційного аналізу, ми з'ясували, що на різних рівнях значущості існують сильні та значимі кореляційні зв'язки між показниками всіх шкал методики «Індексу організаційної напруженості», окрім шкал «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» та «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов». Такі показники у педагогічних працівників, які демонструють напруженість, пов'язану з просуванням по службі та

управлінням організацією, зосереджені на аспектах професійної діяльності та кар'єрного росту та їх переживання та стресові фактори можуть бути в основному спричинені функціональними обов'язками (вимогами роботи та процесами, пов'язаними з управлінням персоналом). З іншого боку, напруженість, пов'язана з соціально-економічними та побутовими умовами, зазвичай виникає в особистому житті працівників і може бути спричинена особистими факторами (фінансові труднощі, проблеми у сімейних відносинах, мало часу на відпочинок та відновлення). Оскільки ці дві шкали вимірюють різні аспекти життя працівників (професійний та особистий), відсутність значущого кореляційного зв'язку відображає відокремленість цих сфер. Професійні та особисті аспекти життя працівників можуть функціонувати незалежно один від одного, і напрута, що виникає в одній сфері, не обов'язково свідчить про напруту в іншій сфері.

Варто також відмітити, що всі виявлені кореляційні зв'язки є позитивними, а отже такий соціально-психологічний феномен, як організаційна напруженість є інтегративним і комплексним феноменом. Збільшення інтенсивності одного фактору вияву напруженості призводить до збільшення інших; і в зворотному напрямку: зменшення вияву інтенсивності одного фактору організаційної напруженості буде призводити до зменшення більшості інших факторів організаційної напруженості цілого колективу або окремого працівника.

Отже, організаційна напруженість – це унікальний психічний стан, що виникає в організації на індивідуальному та груповому рівні, виявляється у поведінці робітників із загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних протиріч об'єктивного і суб'єктивного

характеру. Методика «Індексе організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» дозволяє з'ясувати загальний рівень організаційної напруженості та її виявів, а саме щодо робочого навантаження та рівня інформованості, особливостей взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», організаційно-психологічних умов роботи, змін у порядку просування по службі, участі в управлінні, соціально-економічних та побутових умов. Педагогічні працівники закладів дошкільної освіти мають середній рівень організаційної напруженості з тенденціями до нижчих показників, тенденції до вищих показників проявляються в педагогічних працівників періоду середньої дорослості та зі стажем роботи понад 25 років.

Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, у взаємодії по «вертикалі» та по «горизонталі», щодо організаційно-психологічних умов роботи, змін у порядку просування по службі, участі персоналу в управлінні організацією, соціально-економічних та побутових умов відзначається як така, що має середній рівень у всіх педагогічних працівників виділених груп. Існують сильні та значимі кореляційні зв'язки між показниками всіх шкал методики «Індексе організаційної напруженості», окрім шкал «Напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією» та «Напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов». Виявлені кореляційні зв'язки є позитивними, а отже такий соціально-психологічний феномен як організаційна напруга є інтегративним і комплексним соціально психологічним феноменом.

Список використаних джерел та літератури:

1. Карамушка Л. М. Класифікація видів соціальної напруженості в освітніх організаціях. Організаційна психологія. Економічна психологія. № 1 (12). 2018. С. 44-56.

2. Рудаченко О. О. Аналіз сучасного стану соціальної напруженості у світі. Національні особливості та світові тенденції управління та адміністрування на макро-, мезо- і мікрорівнях економіки : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. Дніпро : ПДАБА, 2019. С. 132-136.

3. Kumar K. The factors influencing organisational stress and strategies for managing stress. International journal of research in humanities, arts and literature. 2018. Vol. 6, Iss. 4. P. 167-176.

4. Дутчак О. В., Стрельник О. О., Ткаліч О. О. Хто (по) турбується? Дитсадки в контексті гендерної нерівності. Київ : АДЕФ-Україна, 2020. 96 с.

5. Карамушка Л. М., Креденцер О. В. та ін. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. С. 48-52.

Завідувачу кафедри
психології, політології та
соціокультурних технологій
Сумського державного
університету
Андріані КОСТЕНКО

Від директора
Недригайлівського закладу
дошкільної освіти ясла-садок
комбінованого типу «Барвінок»
Недригайлівської селищної ради
Сумської області
Валентини ТИМЕНКО

АКТ
про впровадження результатів дослідження

Доводимо до вашого відома, що дослідження щодо організаційної напруженості педагогічних працівників закладів дошкільної освіти здійснювалися на базі Недригайлівського закладу дошкільної освіти ясла-садок комбінованого типу «Барвінок» Недригайлівської селищної ради Сумської області.

За результатами дослідження підготовлені практичні рекомендації, які були враховані психологічною службою Недригайлівського ЗДО у плануванні профілактичних та корекційних заходів.



(підпис)

Валентина ТИМЕНКО

(Ім'я та ПРІЗВИЩЕ)