

Український інститут когнітивно-поведінкової терапії

Дипломна робота

**ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ПОДОЛАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ
НАПРУЖЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ
(на прикладі персоналу освітніх організацій)**

Заїка Інна

Київ – 2020

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи дослідження	5
1.1. Особливості діяльності організацій в умовах соціальної напруженості	5
1.2. Модель дослідження особистісної напруженості персоналу освітніх організацій	
1.3. Використання програми «Майндфулнес» як умови подолання особистісної напруженості персоналу організацій	9
Розділ 2. Емпіричне дослідження рівня та чинників вираженості особистісної напруженості персоналу освітніх організацій	15
2.1. Розуміння персоналом освітніх організацій сутності соціальної напруженості та її впливу на діяльність персоналу	15
2.2. Основні прояви особистісної напруженості персоналу освітніх організацій	17
2.3. Вивчення зв'язку між чинниками мезо- і мікрорівня та проявами особистісної напруженості персоналу освітніх організацій	19
Розділ 3. Технологія психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до подолання особистісної напруженості	25
3.1. Основні підходи до психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до подолання особистісної напруженості	25
3.2. Зміст тренінгу «Роль організаційної культури у подоланні особистісної напруженості персоналу освітніх організацій».	27
3.3. Аналіз ефективності технології психологічної підготовки персоналу організацій до подолання особистісної напруженості	48
Загальні висновки	52
Список використаних джерел	55
Додатки	63

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сьогодні організації в Україні функціонують в умовах соціальної напруженості, яка, з одного боку, обумовлена необхідністю активного включення в процес європейської інтеграції, що вимагає дотримання високих професійних стандартів та норм, а з іншого, необхідністю подолання тих складнощів, які виникають в організаціях у зв'язку з економічною кризою, воєнним конфліктом на сході України, переміщенням внутрішніх мігрантів та ін. Усе це обумовлює виникнення особистісної напруженості в персоналу організацій, яка потребує вивчення змісту, психологічних виявів цього феномену.

Аналіз літератури свідчить про наявність робіт зарубіжних та вітчизняних учених, які дотичні до аналізу проблеми особистісної напруженості. До них належать праці, які стосуються особливостей напружених та складних професійних ситуацій (Л. Аболін, Н. Наєнко, Т. Немчин), змісту дезадаптивних станів та механізмів їхньої регуляції (Д. Барлоу, А. Бек, Д. Вестбрук, А. Карачевський, Р. МакМаллін), особливостей негативних психічних станів та способів їхнього подолання (Д. Бек, Д. Биик, Д. Кларк, Р. Ліхі, В. Паробій, О. Романчук, О. Сергієнко та ін.).

Однак, як цілісне явище, особистісна напруженість персоналу організацій в сучасних умовах соціальної напруженості, в яких функціонує українське суспільство, не вивчалась. Також не вивчались можливості технологічного підходу та когнітивно-поведінкової терапії для подолання особистісної напруженості персоналу організацій.

Об'єкт дослідження – особистісна напруженість персоналу організацій.

Предмет дослідження – психологічні чинники та умови подолання особистісної напруженості персоналу організацій.

Мета дослідження – визначити зміст, основні прояви, чинники особистісної напруженості персоналу організацій та обґрунтувати психологічні умови і технології її подолання.

Гіпотеза дослідження містить такі припущення:

1) існує зв'язок між проявами особистісної напруженості персоналу організацій та чинниками мезорівня (характеристиками організації) та чинниками мікрорівня (характеристиками персоналу);

2) до психологічних умов подолання особистісної напруженості персоналу організацій включено впровадження спеціальних психологічних технологій: а) на рівні організації – технології розвитку організаційних культур з прогресивною спрямованістю; б) на рівні персоналу – технології особистісного вдосконалення (що передбачає оволодіння персоналом у процесі використання програми «Майндфулнес – орієнтованої когнітивної психотерапії»).

Згідно з поставленою метою та висунутою гіпотезою було визначено такі основні **завдання дослідження**:

1. Розкрити зміст особистісної напруженості як наслідку соціальної напруженості та основні її прояви.

2. Дослідити зв'язок між особистісною напруженістю персоналу організацій та чинниками мезо- та мікрорівня.

3. Розробити та апробувати психологічну технологію подолання особистісної напруженості персоналу організацій (на рівні організації та на рівні персоналу).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1. Особливості діяльності організацій в умовах соціальної напруженості

З урахуванням аналізу досліджень, які стосуються психологічних особливостей діяльності сучасних організацій (М. Альберт, Л. Джуелл, Д. Доннеллі, Л. Карамушка, Е. Кірхлер, М. Мескон, В. Мольт, Дж. В. Ньюстром, Л. Розенштилль, Б. Рюттингер, Ф. Хедоурі, Р. J. Drenth, Е. Н. Schein) виявлено, що соціальна напруженість в організаціях може проявлятися *на двох рівнях аналізу*, які стосуються мезорівня (організаційний рівень аналізу) та мікрорівня (індивідуально-особистісний рівень аналізу). У першому випадку мова йде про напруженість, яка виникає у взаємодії організації із зовнішнім та внутрішнім середовищем, унаслідок особливостей взаємодії персоналу та організації тощо. У другому випадку йдеться про вивчення психічних станів персоналу, які виникають у результаті впливу соціальної напруженості в організації, яка проявляється на мезорівні.

У даному дослідженні основний акцент зроблено на вивченні особистісної напруженості персоналу освітніх організацій, з урахуванням організаційно-психологічних чинників, які діють на рівні як персоналу, так і організації.

Базуючись на наявних у літературі підходах, *особистісна напруженість* персоналу організацій розуміється як певний психічний стан персоналу, який характеризується загостренням внутрішньоособистісних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу організації.

1.2. Модель дослідження особистісної напруженості персоналу освітніх організацій

Нами на основі аналізу літературних джерел і теоретичного аналізу проблеми розроблено модель дослідження особистісної напруженості персоналу освітніх організацій. Дана модель включає такі три складові: а) основні прояви особистісної напруженості; б) психологічні чинники, які впливають на вираженість особистісної напруженості; в) психологічні умови подолання особистісної напруженості (рис.1.2.1).

Щодо **першої складової моделі**, то до *основних проявів особистісної напруженості* персоналу освітніх організацій було віднесено такі феномени: особистісна тривожність, ситуативна тривожність, соціальна фрустрованість, які можуть впливати на життєву задоволеність (незадоволеність) освітнього персоналу.

Щодо **другої складової моделі**, то, беручи до уваги розробки авторів, які стосуються особливостей розвитку персоналу та організації [3;30], психологічних особливостей роботи з дітьми учасників АТО/ООС, ВПО та членами їхніх сімей [22], було визначено *чинники, які можуть впливати на вираженість особистісної напруженості персоналу освітніх організацій*.

Чинники доцільно підрозділити на дві групи: чинники мезорівня (характеристики організації) та чинники мікрорівня (характеристики персоналу).

Чинники мезорівня, були, в свою чергу, підрозділені на дві групи: «загальні» та «спеціальні».

До «загальних» чинників мезорівня віднесено: складові і типи організаційної культури; кількість осіб в організації; термін функціонування організації.

Щодо *складових організаційної культури*, то нами, відповідно до розробок І. Ладанова [16], в структурі організаційної культури організацій виділено такі *основні складові*: а) «робота» (ставлення персоналу до роботи і робочого середовища); б) «комунікації» (якість внутрішньоорганізаційних комунікацій); в) «управління» (стан управлінської культури); г) «мотивація і

мораль» (домінуюча мотивація і мораль).

До основних *типів організаційної культури*, з урахуванням розробок Ч. Хенді [32], були віднесені такі типи культур: а) культура «ролі» (притаманна глибока спеціалізація, обов'язковість виконання службових функцій, чітка регламентація, контроль службової поведінки тощо); б) культура «завдання» (ґрунтується на свободі дій і достатності ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети тощо); в) культура «влади» (характеризується централізованим контролем ресурсів); г) культура «особистості» (характерний мінімальний ступінь адміністрування та обмеження особистих прав і свобод, право виявляти ініціативу та творчість) [32].

До *«спеціальних» чинників мезорівня* на основі наукових розробок [7; 8; 22; 50; 59] нами були віднесені такі характеристики: кількість дітей із родин учасників АТО/ООС; кількість дітей-ВПО, які навчаються в освітній організації; кількість педагогів-ВПО, які працюють в освітній організації.

З урахуванням наявних в літературі підходів], до *чинників мікрорівня*, які можуть впливати на зниження особистісної напруженості персоналу освітніх організацій, нами віднесено характеристики персоналу, які утворюють дві групи: організаційно-професійні (посада в організації, навантаження в організації, освіта, кваліфікація (звання), стаж трудової діяльності, стаж на посаді) та соціально-демографічні (вік, стать).

Щодо **третьої складової моделі**, то, з урахуванням розробок когнітивно-поведінкової терапії, зокрема тих, які стосуються методу Майндфулнес (Т. Гера [5], О. Романчук [24], К. Aikens [33], С. Feldman, W. Kuyken [41], J. Kabat-Zinn [47], Т. Kingston [49], В. Ostafin, К. Kassman [58]) і технологічного підходу до психологічної підготовки персоналу організацій [15], обґрунтовано, що до **психологічних умов подолання особистісної напруженості** персоналу освітніх організацій належить впровадження спеціальних психологічних технологій на двох рівнях: на рівні персоналу та на рівні організації.



Рис. 1.2.1. Модель особистісної напруженості персоналу освітніх організацій

Зазначимо, що у процесі обґрунтування значущості цих умов суттєвим в контексті аналізу нашої проблеми є визначення поняття професійно-управлінської діяльності у *широкому та вузькому значеннях*, яке представлено в роботах І. Сняданко [27]. На думку автора, у широкому значенні такий вид діяльності розуміється як професійна діяльність керівників із управління організацією та персоналом. У вузькому значенні мова йде про управління собою, своєю професійною діяльністю, підготовкою до неї та взаємодією з іншими людьми в процесі здійснення професійної діяльності. Відповідно, психологічна підготовка фахівців до професійно-управлінської діяльності, на думку І. Сняданко [27], передбачає, насамперед, формування у них таких професійно-управлінських компетенцій, як особистісна; навчальна; навчально-професійна; ціннісна; управлінська. У контексті нашого дослідження важливу роль відіграє *особистісна компетентність* як можливість фахівців управляти собою, здійснювати саморегуляцію. Тому у нашій роботі поєднання таких двох підходів, які стосуються реалізації професійно-управлінської діяльності у широкому та вузькому значеннях, є дуже суттєвим, оскільки це дає можливість реалізувати два підходи до реалізації психологічних умов подолання особистісної напруженості персоналу, як на рівні організації, так і на рівні персоналу.

1.3. Використання програми «Майндфулнес» як умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій (на рівні персоналу)

Програма «Майнфулнес» являє собою комплексний психосоматичний підхід, що допомагає людям змінити спосіб, яким вони осмислюють і відчують свої переживання, особливо стресові [14]. Програма вчить зосередженості уваги на думках і відчуттях, що дозволяє ставитися до них більш усвідомлено, менш «застрягати» і краще з ними справлятися [14].

«Майндфулнес» визначається дослідниками як безоціночне фокусування уваги з повним зосередженням на поточному моменті та фіксації різних аспектів реальності без спроб їх інтерпретувати [34; 39]. Усвідомленість розуміється, як здібність повністю усвідомлювати все, що відбувається всередині нас (в тілі, розумі, серці, душі), з повною концентрацією уваги також на тому, що відбувається навколо нас (в людях, фізичному світі, нашому оточенні) [1].

Програма «Майндфулнес» містить базові знання і певні техніки когнітивної-поведінкової терапії, що допомагають зрозуміти зв'язок між мисленням і почуттями, мотивує змінити ставлення до своїх думок, почуттів і відчуттів в тілі, так, щоб мати можливість зрозуміти для себе, що це лише тимчасовий досвід, який можна прийняти (і тоді мати можливість усвідомлено вибирати свою реакцію на цей досвід).

Слід зазначити, що у даний час програма «Майндфулнес» визнана на офіційному рівні, як ефективний засіб терапії та рекомендується Національним Інститутом клінічної та медичної майстерності (NICE) в Британії [56] для роботи зі стресом, депресією та хронічною втомою, оскільки, за даними різних досліджень [5]; [20]; [23] встановлено, що програма «Майндфулнес» дає такий же ефект, що і прийом курсу антидепресантів і суттєво знижує ризик рецидиву [38]; [51].

Поняття «Майнфулнес», історично, пов'язано з філософією буддизму і передбачає глибоке фокусування уваги на тілесному та ментальному досвіді людини, здатність розпізнавати свої думки, дії, слова. В кінці 90-х років ХХ століття навіть сформувалась нова міждисциплінарна область з умовною назвою «contemplative science» («споглядальна наука»). Основним предметом досліджень в даній області стають споглядальні техніки і ефекти від їх застосування.

Сьогодні дослідники говорять про існування самостійного «Майнфулнес-підходу» в психології і психотерапії [37]. Даний підхід було розроблено директором клініки роботи зі стресом Медичного центру

Університету Массачусетсу професором медицини J. Kabat-Zinn [47]. Пізніше, фахівцями когнітивно-поведінкової психотерапії М. Уільямс, Д. Сігал [31], які спирались на основні практики, було розроблено програму «Майндфулнес-орієнтованої когнітивної психотерапії», яка мала на меті допомогти людям, які потерпали від різних дискомфортних психологічних станів. «Майндфулнес-орієнтована когнітивна психотерапія» є комплексним підходом для вирішення психологічних труднощів, в якому змогли поєднатись концепція *усвідомленості* з ідеями *когнітивно-поведінкової терапії*.

В психології прийнято говорити про усвідомленість, як про рису, яка характеризує когнітивно-особистісний стиль індивіда [51]. Отже, програма «Майндфулнес» являє саморегулювання уваги, що складається з двох взаємопов'язаних процесів, таких, як моніторинг (безперервна увага, переключення уваги) та контроль (гальмування процесів).

Про *ефективність програми «Майндфулнес» на індивідуально-особистісному рівні* говорять численні емпіричні дослідження. Отримані дані свідчать про зв'язок усвідомленості з більш високим рівнем задоволеності життя, життєстійкістю [35], психологічним благополуччям, оптимізмом, компетентністю, самоконтролем [36], позитивною самооцінкою, емпатією [55]. Доведено зв'язок усвідомленості з підвищенням продуктивності та ефективності у вирішенні задач, які вимагають тривалого фокусування уваги [54; 61] і наполегливості [40]. Знижується психологічна напруга, пригніченість, ситуаційна та особистісна тривожність. Дослідження показали значні кореляції між усвідомленістю і депресією [36], нейротизмом [44], схильністю до румінації [57], когнітивною реактивністю [53], соціальною тривожністю [48; 55]. Спостерігається вплив усвідомленості на емоційний інтелект, що говорить про розвиток соціальних навичок, здатність до співпраці і уміння зрозуміти іншу точку зору [45].

Враховуючи високі показники програми «Майндфулнес», Національний інститут охорони здоров'я та вдосконалення медичної допомоги (NICE), рекомендував восьмитижневий курс навчання усвідомленості як

першочерговий засіб щодо лікування рецидиву депресії [56]. Слід підкреслити, що в основі цих рекомендацій лежать сукупні дані чотирьох великомасштабних рандомізованих контрольованих досліджень.

Отже, *можна заключити*, що програма Майндфулнес має велику доказову базу щодо її використання на індивідуально-психологічному рівні.

Окрім використання в медицині та клінічній психології, програма «Майндфулнес» має перспективи застосування практик в організаціях, зокрема, цілеспрямованої реалізації програми для співробітників, та широко обговорюється в сучасній літературі з менеджменту та організаційної психології.

Аналіз літератури показав, що використання програми «Майндфулнес» на рівні організації, призводить до таких *позитивних результатів*:

1. Медитації покращують працездатність, продуктивність і задоволеність роботою, поліпшують відносини з колегами, що веде до зниження стресу на робочому місці [66].

2. Підвищуються виробничі досягнення працівників і продуктивність праці [45].

3. Покращується якість міжособистісних відносин працівників [45].

4. Формується здорове виробниче середовище в результаті навчання працівників організації технікам програми на робочому місці.

5. Знижується професійний стрес та вигорання, синдром хронічної втоми [46; 65].

6. Спостерігається зростання психічної стійкості, енергії працівників і їх залучення в робочий процес [33].

Слід особливо підкреслити, що сьогодні виконано ряд наукових розробок, з використанням програми «Майндфулнес», які стосуються *безпосередньо діяльності менеджерів і команд в організації*.

Так, Р. Бояціс і Е. Маккі [1] вважають, що усвідомленість є ключовою компетенцією менеджерів, яка починається з самоосмислення. Знання про себе дає можливість вибрати найкращий спосіб реагування на людей і

ситуації, а навички усвідомленості допомагають зробити правильний вибір, краще розбиратися в людях і ситуаціях [1]. Завдяки цілеспрямованому, свідомому фокусуванню уваги менеджери бачать речі, які в звичайних умовах «пройшли» повз них, розуміють їх більше і стають мудрішими, що сприяє більш ефективному керівництву і забезпечує успішність командної роботи.

Вказані автори [1] ввели, зокрема, термін «резонансне лідерство» який показує, як лідери «налаштовуються» на своїх помічників і «підсилюють» всі найкращі якості. Зазначається, що під керівництвом «резонансного» лідера працівники працюють «в унісон», одноставно і злагоджено. Така ж ситуація спостерігається і в «резонансній команді», члени якої налаштовані один на одного, практикують співпрацю і взаємопідтримку, в той час, як «дисонансні» команди, навпаки, є негармонійними. Установлено, що «нейронна» інтеграція, розвитку якої сприяє навчання усвідомленості [64], може значно сприяти більшій ефективності діяльності лідерів і команд.

В дослідженні J. Reb і колег підхід «Майндфулнес» також було застосовано до лідерів організації. Виявлено, що чим більшою мірою керівник схильний до усвідомленого сприйняття «тут і тепер» (диспозиційної усвідомленості), тим нижче вірогідність емоційного вигорання у його підлеглих, тим вищим у них є баланс між роботою і життям, тим вища продуктивність праці і нижче девіантні прояви [60].

У докторській дисертації С. Little представлено результати експерименту, проведеного в Департаменті освіти і навчання м. Квінсленда (Австралія) [52]. Реалізація програми усвідомленої медитації, яка проводилася з 131 педагогічним працівником, показала її вплив на зниження опору змінам, але, одночасно, і зниження інноваційної поведінки. Також у цьому ж дослідженні було виявлено, що диспозиційна усвідомленість тісно пов'язана з більш високою якістю відносин з колегами, більш позитивними емоціями і відчуттям самовдосконалення, а також зниженням опору змінам

Окрім того, в іншому дослідженні було встановлено, що усвідомленість забезпечує більшу успішність в досягненні академічних та особистих цілей,

більшу ефективність у подоланні академічних стресів і вищу успішність у навчанні [58].

Отже, *можна заключити*, що програма «Майндфулнес» має достатню доказову базу у доцільності її використання в організації з метою покращення продуктивності та задоволені роботою, подоланні таких проявів, як професійний стрес, професійне вигорання та синдрому хронічної втоми, а також позитивно впливає на активну професійну позицію, міжособистісні взаємовідносини працівників.

Таким чином, аналіз та огляд напрямків які досліджували феномен усвідомленості в *зарубіжній психології*, в цілому свідчить про те, що програма «Майндфулнес» виступає одним з варіантів концептуалізації метакогнітивних здібностей, вивчення яких завжди було центральним фокусом в науці про людину. У теоретичній моделі і численних емпіричних дослідженнях виявлено, що здатність людини зосереджуватися, усвідомлювати поточний внутрішній і зовнішній досвід, управляти процесом усвідомлення є важливим фактором стресостійкості та психологічного благополуччя. З огляду на давню історію концептуалізації усвідомленості в східних духовних практиках і інтенсивний характер сучасних досліджень, можна говорити, що усвідомленість, як психологічний феномен, має великий потенціал, а як форма терапевтичної інтервенції має велику ефективність щодо психологічних дискомфортних станів людини.

Разом з тим, як свідчить аналіз літератури, у *вітчизняній практиці діяльності організацій*, зокрема, освітніх, програма «Майндфулнес» практично не використовується.

Визначені теоретико-методологічні основи дослідження проблеми психологічних умов подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій було покладено в основу проведення подальшого емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ТА ЧИННИКІВ ВИРАЖЕНОСТІ ОСОБИСТІСНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

2.1. Розуміння персоналом освітніх організацій сутності соціальної напруженості та її вплив на діяльність персоналу.

Констатувальний етап дослідження проводився серед працівників освітніх організацій Київської області. Загалом дослідженням було охоплено 255 працівників [10].

На *першому підетані* вивчалось розуміння персоналом освітніх організацій сутності соціальної напруженості та її вплив на діяльність персоналу.

Згідно з отриманими даними, персонал освітніх організацій *розуміє соціальну напруженість* як: стан суспільства або колективу (48,6%); психічний стан особистості (33,3%); економічну кризу в країні (30,2%); політичну нестабільність у країні (14,1%); воєнний конфлікт у країні (6,7%). Слід зазначити, що лише невелика кількість опитаних (5,5%) не змогли відповісти на поставлене питання. Отже, у цілому персонал освітніх організацій *розуміє соціальну напруженість* як процес, пов'язаний із нестабільністю соціально-економічних та політичних процесів у країні.

Щодо *впливу соціальної напруженості на діяльність освітнього персоналу* було встановлено, що переважна частина респондентів (70,6%) вважають, що соціальна напруженість, яка виникла сьогодні в суспільстві, позначилась на їхній діяльності. При цьому виявлено основні негативні прояви такого впливу: підвищення рівня тривожності (82,4%) та фрустрованості (54,1%); підвищення рівня конфліктності (20,8%) та ін. Разом із тим, частина опитаних вказала і на позитивні прояви соціальної напруженості, такі як підвищення рівня патріотизму (47,1%) та альтруїзму (4,7%), що говорить про

те, що соціальна напруженість, окрім негативного впливу, може сприяти і розвитку освітнього персоналу, визначенню життєвої позиції, формуванню нових психологічних якостей (табл.2.1.1).

Таблиця. 2.1.1

**Прояви впливу соціальної напруженості
на роботу персоналу освітніх організацій**

Прояви впливу соціального напруження	Кількість досліджуваних (у %)	
	Так	Ні
Підвищився рівень тривоги	82,4	17,6
Підвищився рівень соціальної фрустрованості	54,1	45,9
Підвищився рівень патріотизму	47,1	52,9
Підвищився рівень конфліктності	20,8	79,2
Підвищився рівень альтруїзму	4,7	95,3

Вивчення *рівня задоволеності персоналу освітніх організацій своєю професійною діяльністю в умовах соціальної напруженості* показало, що більшість опитаних задоволені стосунками з педагогічним колективом навчального закладу (78,4%), з учнями навчального закладу (77,3%), адміністрацією (76,5%), а також можливістю підвищення кваліфікації (62,4%), що можна оцінити як позитивний факт. Однак, значно менше опитаних задоволені рівномірністю в навантаженні роботою та її організацією (40,4%), станом матеріальної бази освітнього закладу (22,0%), рівнем життя (9,4%) та розміром заробітної плати (4,7%). Також певна частина опитаних зазначили, що в них виникли труднощі у взаємодії з *новими категоріями учнів та їхніми батьками*, які з'явилися в освітніх організаціях у результаті соціальної напруженості: учні та батьки ВПО – 68,7%, учні та члени родин учасників АТО/ООС – 40,9%.

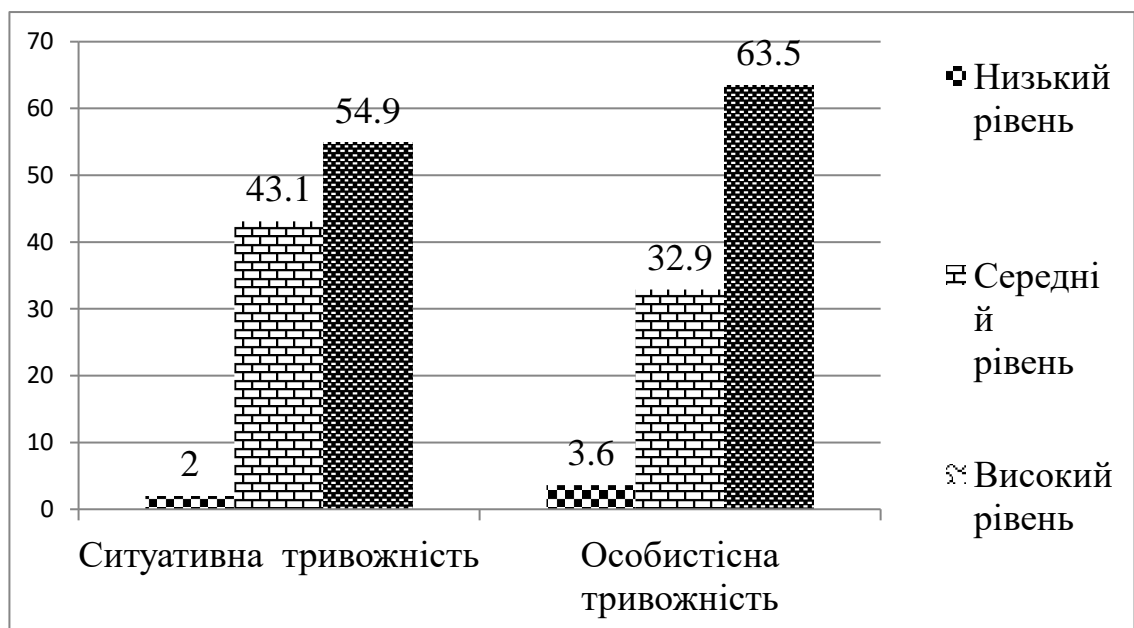
Отже, результати першого підетапу дослідження свідчать про те, що персонал освітніх організацій в цілому адекватно розуміє сутність соціальної

напруженості, вказує, що вона негативно впливає на особистісну напруженість та на задоволеність професійною діяльністю, спричиняє певні труднощі в професійній взаємодії.

2.2. Основні прояви особистісної напруженості персоналу освітніх організацій

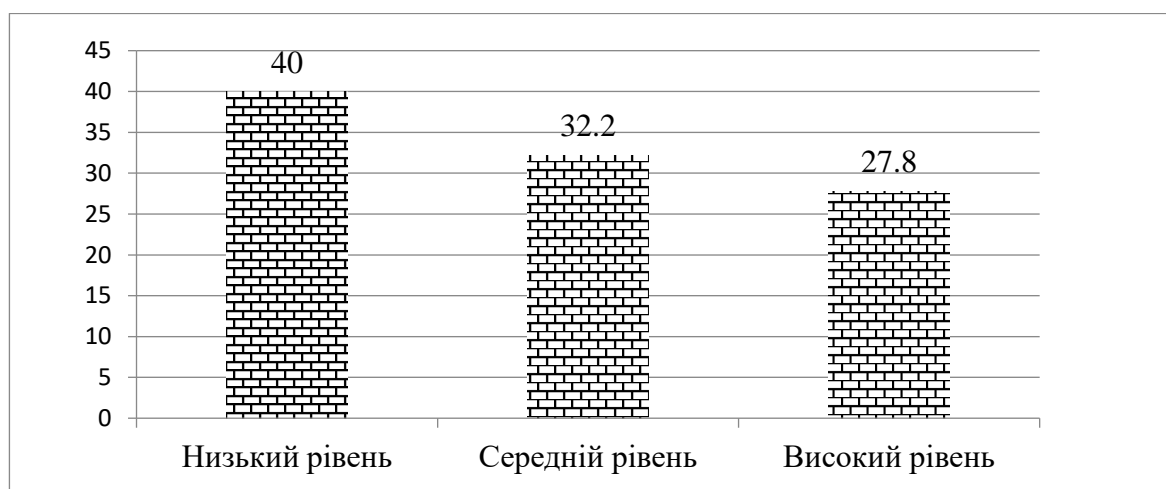
Другий підетап був спрямований на вивчення основних проявів особистісної напруженості персоналу освітніх організацій.

Що стосується *ситуативної тривожності*, то результати розподілились таким чином: найбільша кількість опитаних показали високий рівень вираженості (54,9%), далі слідує група опитаних з середнім рівнем (43,1%). І лише у 2,0% виявлено низький рівень ситуативної тривожності. Щодо *особистісної тривожності*, то слід сказати, що вона більш виражена порівняно із ситуативною тривожністю. Так, у переважної більшості персоналу виявлено високий (63,5%) та середній (32,9%) рівні вираженості особистісної тривожності. І так само, як у випадку із ситуативною тривожністю, лише невеликій кількості респондентів (3,6%) притаманний низький її рівень вираженості.



Аналіз *соціальної фрустрованості* показав, що високий та дуже високий рівні її вираженості виявлено стосовно соціально-економічної сфери. Це проявилось у тому, що у великій кількості опитаних (від 40,4% до 77,7%) було виявлено соціальну фрустрованість стосовно загального стану у суспільстві, медичного обслуговування, матеріального забезпечення тощо. Разом із тим, у професійній сфері життєдіяльності вираженість соціальної фрустрованості є значно меншою. Так, наприклад, у незначній кількості опитаних (від 5,9% до 17,7%) виявлено високий та дуже високий рівні соціальної фрустрованості за такими показниками, як можливість вибору місця роботи, умови професійної діяльності, зміст своєї роботи в цілому та ін. Аналогічна ситуація спостерігається і щодо соціальної фрустрованості у сфері міжособистісних стосунків: лише у невеликій кількості опитаних (від 2,3% до 7,4%) діагностовано соціальну фрустрованість у стосунках з чоловіком (дружиною), друзями, батьками, дітьми (Додаток А.1)

Окрім того, результати дослідження показали, що невелика кількість персоналу (27,8%) має високі показники *індексу життєвої задоволеності*, а також окремих його показників, таких як позитивна оцінка себе та власних вчинків, послідовність у досягненні цілей, інтерес до життя, узгодженість між поставленими та досягнутими цілями, загальне тло настрою (від 20,0% до 35,7%).



Таким чином, результати другого підетапу дослідження свідчать про те, що для значної частини освітнього персоналу характерні такі прояви

особистісної напруженості, як ситуативна тривожність, особистісна тривожність та соціальна фрустрованість у соціально-економічній сфері, а також низькі показники індексу життєвої задоволеності.

2.3. Вивчення зв'язку між чинниками мезо- і мікрорівня та проявами особистісної напруженості персоналу освітніх організацій

Третій підетап був спрямований на вивчення зв'язку між чинниками мезорівня та проявами особистісної напруженості персоналу освітніх організацій. З цією метою використовувався коефіцієнт кореляції Спірмена.

Щодо *ситуативної та особистісної тривожності* персоналу освітніх організацій, то у процесі дослідження не виявлено статистично значущих зв'язків між «загальними» та «спеціальними» характеристиками організації і ситуативною та особистісною тривожністю. Очевидно, можна говорити про те, що дані вияви особистісної напруженості більше підпорядковані впливу чинників мікрорівня.

Разом із тим, у процесі дослідження встановлено статистично значущі зв'язки між низкою «загальних» та «спеціальних» характеристик організації та *соціальною фрустрованістю*.

Щодо такої «загальної» характеристики організації, як організаційна культура, то виявлено, що з підвищенням рівня всіх її складових («робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль») та загального показника організаційної культури, рівень вираженості соціальної фрустрованості (загального показника та переважної більшості її складових) у професійній сфері знижується. При цьому слід зазначити, що найбільш виражені статистично значущі зв'язки простежуються стосовно таких показників соціальної фрустрованості освітнього персоналу, як «стосунки з адміністрацією на роботі» ($r_s = -0,431$; $p < 0,01$) та «умови професійної діяльності» ($r_s = -0,322$; $p < 0,01$), що означає що ці складові соціальної фрустрованості освітнього персоналу найбільш «чутливі» до складових

організаційної культури. Стосовно інших виявів соціальної фрустрованості (у сфері соціально-економічних та міжособистісних стосунків), то тут статистично значущі зв'язки із складовими організаційної культури спостерігаються лише за окремими показниками.

Стосовно *типів організаційної культури* констатовано негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$; $p < 0,01$) між такими типами організаційної культури, як культура «особистості» та культура «завдання» та загальним показником соціальної фрустрованості та її складовими, які, знову ж таки, стосуються сфери професійної життєдіяльності освітнього персоналу. Мова йде про те, що зазначені типи організаційних культур сприяють зниженню соціальної фрустрованості в цілому та «професійних» її показників. У той же час, зв'язок культури «влади» і культури «ролі» із соціальною фрустрованістю персоналу у професійній сфері чітко не простежується. Окрім того, встановлено, що соціальна фрустрованість освітнього персоналу в сфері міжособистісних стосунків не є «чутливою» до впливу жодного із типів організаційної культури, а соціальна фрустрованість в соціально-економічній сфері має зв'язок лише окремих її складових з окремими типами організаційної культури.

Що стосується інших «загальних» (кількість осіб в організації, термін функціонування організації) та «спеціальних» характеристик організації, то вони не мають зв'язку з виявам соціальної фрустрованості.

Стосовно *індексу життєвої задоволеності*, то тут статистично значущі зв'язки виявлено лише з окремими характеристиками організаційної культури. Так, встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) лише між такою складовою організаційної культури, як «робота», та таким показником індексу життєвої задоволеності, як «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями». Також констатовано негативний статистично значущий зв'язок між таким типом організаційної культури, як культура «ролі» ($p < 0,05$), та загальним індексом життєвої задоволеності, а також із таким показником індексу життєвої задоволеності, як «позитивна

оцінка себе та власних вчинків» ($p < 0,01$). Сутність цього зв'язку полягає в тому, що з підвищенням рівня розвитку такого типу організаційної культури, як культура «ролі», знижуються зазначені показники життєвої задоволеності.

Також виявлено позитивний статистично значущий зв'язок з таким «загальним» чинником, як *термін існування організації*. Виявлено, що довготривалий термін функціонування організації позитивно впливає на загальний індекс життєвої задоволеності ($p < 0,01$) та окремі його складові, такі як «загальне тло настрою» ($p < 0,05$) та «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями» ($p < 0,01$).

Окрім того, встановлено негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$; $p < 0,05$) між «спеціальними» характеристиками організації та індексом життєвої задоволеності. Констатовано, що наявність у навчальних закладах учнів із родин учасників АТО/ООС та учнів-внутрішньопереміщених осіб, а також збільшення їхньої кількості сприяє зниженню рівня позитивної оцінки себе та власних вчинків персоналу освітніх організацій, а наявність учнів-внутрішньопереміщених осіб та збільшення їхньої кількості ще й негативно впливає на «загальне тло настрою» персоналу освітніх організацій. Це відображає, на наш погляд, наявність у персоналу певних внутрішніх психологічних протиріч, які, ймовірно, обумовлені загостренням соціальної напруженості в українському суспільстві.

Загалом у результаті третього підетапу дослідження встановлено, що чинники мезорівня («загальні» та «спеціальні» характеристики освітніх організацій) мають різний вплив на вияви особистісної напруженості освітнього персоналу. Вони практично не мають ніякого зв'язку з ситуативною та особистісною тривожністю, але, разом із тим, мають виражені зв'язки, як позитивні, так і негативні, з соціальною фрустрованістю, насамперед у професійній сфері, та індексом життєвої задоволеності освітнього персоналу.

Четвертий підетап передбачав аналіз вивчення зв'язку між чинниками мікрорівня та проявами особистісної напруженості персоналу

освітніх організацій. З цією метою використовувався коефіцієнт кореляції Спірмена.

Що стосується *особистісної тривожності*, то тут встановлені такі дані. Зафіксований негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$) між таким чинником, як «посада в організації», та вираженістю особистісної тривожності. Це означає, що з підвищенням посади в організації (від педагогічного працівника до керівника освітньої організації) рівень вираженості особистісної тривожності персоналу освітніх організацій знижується. Стосовно такого чинника, як «стаж трудової діяльності», то тут констатовано позитивний статистично значущий зв'язок між цим чинником та особистісною тривожністю ($p < 0,05$). Це проявляється в тому, що чим більший стаж трудової діяльності, тим вище рівень вираженості особистісної тривожності.

Окрім того, виявлено статистично значущий зв'язок між віком персоналу освітніх організацій та особистісною тривожністю ($p < 0,05$) і статтю ($p < 0,01$). Це проявляється в тому, що з віком рівень вираженості особистісної тривожності зростає, і він вище у жінок, ніж у чоловіків.

Разом із тим, зв'язку організаційно-професійних та соціально-демографічних характеристик персоналу з *ситуативною тривожністю* не виявлено.

Стосовно *соціальної фрустрованості*, то встановлено, що такі організаційно-професійні чинники, як «посада в організації», «освіта (рівень освіти)», «кваліфікація (знання)», «стаж трудової діяльності», «стаж на посаді», мають негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$; $p < 0,01$) із рівнем вираженості соціальної фрустрованості персоналу освітніх організацій: чим вище рівень вираженості цих чинників, тим нижчою є вираженість її складових. Виявлений зв'язок, як і в ситуації з чинниками мезорівня, стосується, насамперед, професійної сфери життєдіяльності освітнього персоналу, частково соціально-економічної сфери і сфери міжособистісних стосунків.

Також виявлено негативний статистично значущий зв'язок такого чинника, як «вік» ($p < 0,05$; $p < 0,01$), із складовими соціальної фрустрованості, які стосуються незадоволеності: своєю освітою; стосунками із колегами по роботі; стосунками із суб'єктами своєї професійної діяльності; умовами професійної діяльності; стосунками із чоловіком (дружиною); житлово-побутовими умовами; статусом у суспільстві. Сутність виявлених зв'язків полягає в тому, що із віком рівень вираженості соціальної фрустрованості освітнього персоналу знижується. І знову ж таки, слід зазначити, що найбільше це стосується професійної сфери освітнього персоналу.

Щодо *індексу життєвої задоволеності*, то в процесі дослідження виявлено позитивний статистично значущий зв'язок ($p < 0,05$; $p < 0,01$) між таким чинником, як «посада в організації», та індексом життєвої задоволеності в цілому, а також з його окремими складовими («послідовність у досягненні цілей» і «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями»). Окрім того, виявлено позитивний статистично значущий зв'язок між такими чинниками, як «кваліфікаційна категорія» та «послідовність у досягненні цілей». Суть виявлених закономірностей полягає в тому, що підвищення зазначених показників сприяє підвищенню життєвої задоволеності в освітнього персоналу.

Отже, за результатами четвертого етапу дослідження показано, що більшість чинників мікрорівня (організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу) мають статистично значущий зв'язок, як позитивний, так і негативний, з усіма проявами особистісної напруженості, окрім ситуативної тривожності. І в цілому вплив чинників мікрорівня є більш вираженим порівняно з чинниками мезорівня.

Детальний аналіз результатів дослідження представлено в наших попередніх публікаціях [10] (Додаток В.1).

Загалом, результати констатувального етапу дослідження виявили вираженість особистісної напруженості у значної кількості працівників освітніх організацій, вплив на неї низки чинників мезо- та мікрорівня. Це

засвідчило необхідність розробки та впровадження спеціальних психологічних технологій (на рівні організації та персоналу) для психологічної підготовки персоналу освітніх організацій з проблеми особистісної напруженості.

РОЗДІЛ 3

ТЕХНОЛОГІЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ ДО ПОДОЛАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ

3.1. Основні підходи до психологічної підготовки персоналу освітніх організацій до подолання особистісної напруженості

Важливою психологічною умовою подолання особистісної напруженості є використання технології психологічної підготовки персоналу до розвитку прогресивних типів організаційної культури та реалізується на організаційному рівні у формі розробленого психологічного тренінгу [13].

Відповідно до технологічного підходу [13], психологічна підготовка персоналу освітніх організацій здійснювалася за таким загальним дизайном:

а) *інформаційно-смісловий компонент*, який передбачав використання методів і форм роботи, які сприяють розумінню персоналу освітніх організацій сутності таких понять, як «соціальна напруженість», «особистісна напруженість», «особистісна тривожність», «ситуативна тривожність», «соціальна фрустрованість», «життєва задоволеність», «організаційна культура», «складові організаційної культури», «типи організаційної культури» тощо;

б) *діагностичний компонент*, який спрямований на використання методів і форм роботи, які забезпечують діагностику проявів особистісної напруженості (показників ситуативної та особистісної тривожності, соціальної фрустрованості, індексу життєвої задоволеності); особливостей організаційної культури організацій (типів та складових організаційної культури освітніх організацій);

в) *корекційно-розвивальний компонент*, який зорієнтований на впровадження методів і форм роботи, необхідних для оволодіння персоналом освітніх організацій вміннями та навичками щодо зниження особистісної напруженості, зокрема, використання можливостей організаційної культури

для зниження негативного впливу соціальної напруженості на персонал організацій.

Ще однією умовою подолання особистісної напруженості персоналу організацій є використання технології, яка базується на основі підходу «Майндфулнес», яка реалізується *на рівні персоналу організацій (індивідуально-особистісному рівні)*.

Програма «Майндфулнес» базується на трьох компонентах: а) серії простих щоденних практик і психологічних вправ, які можна виконувати практично де завгодно; б) навчанні вмінню контролювати негативні розумові процеси і діяти усвідомлено і чуйно; в) навчанні глибшому розумінню себе.

В ході програми персонал організації познайомився з тим, що таке усвідомленість, освоївши найбільш ефективні техніки її розвитку; навчався управляти своєю увагою, зробивши її більш стійкою і сфокусованою; навчався по-новому ставитися до своїх емоцій і думок; оволодів новими формам реагування на фізичний та емоційний дискомфорт, проблемні психологічні стани, що покращало продуктивність у вирішенні задач, які потребують довготривалої зосередженості і наполегливості [39; 47].

Відповідно до технології «Майндфулнес» [14; 63] *психологічна підготовка персоналу організацій* до подолання психологічної напруженості здійснювалася за таким загальним дизайном:

а) використання інформаційних повідомлень, які передбачали використання методів і форм роботи, які сприяють розумінню персоналом організацій сутності понять «усвідомленість», «споглядальна практика», «формальна практика», «неформальна практика» тощо;

б) реалізація практик усвідомленості, які передбачали застосування форм роботи, спрямованих на зниження частоти та інтенсивності негативних емоційних реакцій, рівня тривожності, подолання реакцій на стресові ситуації, розвитку емоційної саморегуляції, толерантності до неприємних стимулів,

розвитку вміння знаходити більш легкі та витончені рішення у професійних ситуаціях;

в) застосування домашніх завдань, які передбачали серію простих щоденних практик і психологічних вправ, які допомагали оволодінню вміннями контролювати негативні розумові процеси і діяти усвідомлено, глибшому розумінню себе.

До основних принципів програми «Майндфулнес» нами віднесено такі: «утримання від категоризації і оціночних суджень щодо усвідомленого і пережитого досвіду»; «розум новачка» або «цікавий розум»; «терпіння»; «довіра»; «не прагнення»; «прийняття речей і явищ такими, якими вони є зараз»; «вміння відпускати» [31].

Усі принципи взаємопов'язані та їх сукупність охоплює весь інформаційно-смісловий та корекційно-розвивальний компонент тренінгу.

3.2. Зміст тренінгу «Роль організаційної культури у подоланні особистісної напруженості персоналу організацій»

Мета тренінгу: психологічна підготовка персоналу організацій до подолання особистісної напруженості.

Учасниками психологічної програми був освітній персонал Новосілівського ліцею «Ерудит» Києво-Святошинського району Київської області (60 осіб).

Обсяг тренінгу складав 54 академічні години: а) основна частина (аудиторна) – 36 академічних годин; б) додаткова частина (самостійна робота) – 14 академічних годин; в) вступ до тренінгу та завершення тренінгу – по 2 академічні години (4 академічні години) (Додаток Б.1). Тренінг проводився протягом двох місяців (один раз на тиждень)

Обов'язковою умовою забезпечення результативності роботи тренінгових занять було виконання персоналом організацій «домашніх завдань», що забезпечувало практичну спрямованість тренінгу.

Для ефективного включення персоналу організацій у тренінгову роботу необхідно просторий кабінет для вільного пересування учасників тренінгу, робочі місця (стілець, стіл) для кращого засвоєння певної інформації. Із специфічного обладнання використовувати фліп-чарт дошку, проектор, магніти, маркери, папір формату А4 і А5.

Далі розглянемо зміст, структуру тренінгу та інтерактивні техніки, на основі яких реалізується кожен із компонентів технології.

Вступна частина тренінгу.

«Знайомство»:

Криголам «Знайомство». Хід вправи. Учасники групи стоять колом, кожен має назвати своє ім'я та продовжити висловлювання: «Моє життєве гасло». Наприклад: «Мене звать Олена. Моє життєве гасло – йти по шляху саморозвитку».

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

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

Хід вправи. Індивідуальні відповіді учасників заняття, заповнюються анонімно на окремих «стікерах». Тренер розвішує їх на спеціальному стенді та зачитує загальні очікування. Проводиться груповий аналіз та обговоренням за принципом найбільш та найменш вказаних очікувань в групі.

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

Мета: прийняти правила роботи групи, які будуть діяти на протязі зустрічей.

Хід вправи. Тренер звертається до групи із запитанням «Як ми організуємо нашу роботу?» (узгодження організаційних питань, таких, як тривалість роботи, правила роботи під час тренінгу, кількість перерв тощо). Учасникам пропонується обговорити правила, яких необхідно буде дотримуватись під час занять. В процесі обговорення розкривається значення

правил у взаємодії і спілкуванні, обґрунтовується доцільність їх використання на тренінгових модулях. Для учасників пропонується прийняти найбільш типові правила:

1. Правило «тут і тепер».
2. Правило «Я-висловлювання».
3. Правило конфіденційності.
4. Правило активності.
5. Правило «без оцінювання».

Остаточні погоджені та прийняті правила записуються на плакаті «Правила групи».

Вступ до проблеми:

Міні-лекція: «Технологічний підхід» [29].

Міні-лекція: «Програма «Майндфулнес» в сучасних організаціях» [14].

Споглядальна практика: «Усвідомлене дихання» – базова практика із програми «Майндфулнес» [31]. Суть практики полягає в тому, щоб повністю сконцентруватися на диханні і простежити за ритмом вдихів і видихів. Концентрація на диханні дозволяє спостерігати за думками в міру їх появи. По суті, усвідомленість дозволяє затримати потік негативних думок до того, як вони затягнуть людину у стан негативних емоцій і надасть змогу знову отримати контроль над власним життям.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Домашнє завдання.

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 2 рази на день. Суть завдання

полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті рекомендованих програмою «Майндфулнес».

Завдання 2. Передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку більш глибокого розумінню себе [31].

Основна частина.

Тренінгова сесія 1. Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість персоналу організацій

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

Мета: ознайомитись з сутністю поняття «соціальна напруженість» та проаналізувати її вплив на особистісну напруженість персоналу організацій.

Ключові поняття: соціальна напруженість, особистісна напруженість.

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань вступної частини тренінгу.

Обладнання: білі аркуші формат А4, родзинки.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність соціальної напруженості та її зв'язок з особистісною напруженістю персоналу організацій».

Метод незавершених речень. Виконується на основі аналізу незавершених речень. Робота над цим завданням передбачала індивідуальну роботу, де кожному учаснику було запропоновано продовжити речення і дати визначення одного із понять: «Соціальна напруженість в організації – це...», «Вплив соціальної напруженості на професійну діяльність персоналу організацій - це...», «Особистісна напруженість персоналу організацій - це...».

Групове обговорення: «Поняття соціальної напруженості», «Який вплив має соціальна напруженість на особистий стан та професійну діяльність персоналу організації?».

Міні-лекція: «Сутність соціальної напруженості, її вплив на роботу організацій та зв'язок з особистісною напруженістю персоналу» [11].

Діагностичний компонент тренінгу: «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність персоналу організацій».

Психологічний практикум: Психологічний практикум проводиться за допомогою анкети «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність освітнього персоналу» Карамушки Л., Заїки І., яка дозволяє вивчити розуміння сутності соціальної напруженості персоналу організацій; особливості впливу соціальної напруженості на роботу організацій [12]. Далі проводиться аналіз отриманих результатів та їх групове обговорення.

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

Вправа (робота в парах): «Мої думки» [18]. Учасникам пропонується проаналізувати за допомогою спеціального бланку свої думки, які пов'язані з соціальною напруженістю та з особистісними негативними станами. Спеціальний бланк передбачає відповіді на такі запитання як: «Коли у вас погіршилося емоційне самопочуття?», «Що саме відбувалося, коли погіршився настрій?», «Яку емоцію(-і) ви відчували (наприклад, "Смуток", "Тривога", "Злість" і т.д.). Оцініть силу емоції (-й), за шкалою від 0 – 100?», «Які думки /образи промайнули у вас у голові як раз перед тим, як виникла ця емоція», «Які докази «За» (на підтримку думок/чи у підтвердження їх корисності)?», «Які докази «Проти» (ті що спростовують ці думки/чи вказують на їх некорисність)?», «Які більш реалістичні та корисні думки Ви маєте зараз щодо цієї ситуації?», «Проаналізувавши все, наскільки Ви вірите в першопочаткові думки? Наскільки є сильною першопочаткова емоція?».

Далі здійснюється обговорення отриманих результатів.

Обладнання: роздруковані бланки для кожного учасника.

Інформаційне повідомлення: «Режим «автопілоту» та соціальна напруженість, його ознаки у нашому житті»; «Відсутність бачення власного життя»; «Сильний опір будь-яким змінам і взагалі до всього нового»; «Багатозадачність: мозок постійно «женеться» за наступними діями»;

«Складність з фокусуванням уваги і концентрацією на поточному моменті».

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

Споглядальна практика: «Ізюмна медитація»/ Суть практики полягає в тому, щоб по-перше, навчити свою свідомість «фокусуватися» і це вимагає практики і тренування, а по-друге, потрібно поступово позбутися звичок, які керують щоденною поведінкою.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання.

Завдання 1. Учасникам тренінгу рекомендовано проводити «формальну» практику: «Усвідомлене дихання» 1 раз на день та 1 раз на день «Ізюмну медитацію». Суть завдання полягає у відпрацюванні нових навичок у повсякденному житті, навчання фокусуватися і це потребує регулярної практики і тренування рекомендованих програмою «Майндфулнес».

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самопостереження» для розвитку більш глибокого розуміння себе [31].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок», суть якої полягає у тому, щоб вибрати одне з буденних занять наприклад, ходити на роботу новою дорогою; усвідомлено пити чай, каву, сік; робити домашні справи і кожен день протягом наступного тижня виконувати це усвідомлено [31].

Тренінгова сесія 2. «Особливості тривожності персоналу організацій».

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

Мета: ознайомитись з поняттями «тривожність», «тривога» та набути практичні навички щодо методів допомоги у зниженні тривожних станів персоналу організації в умовах соціальної напруженості.

Ключові поняття: тривожність.

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань попереднього модуля.

Обладнання: білі аркуші формат А4.

Інформаційно-сисловий компонент тренінгу: «Аналіз тривожності в умовах соціальної напруженості».

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

Хід роботи. Представник від кожної групи презентує результати та висновки до яких дійшли учасники в процесі обговорення відповідей на задані питання.

Обговорення: після виконання вправи міжгрупове обговорення та узагальнення здобутих знань.

Міні-лекція: «Тривожні стани персоналу організації» [2; 17].

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика тривожності персоналу організацій»

Психологічний практикум: Психологічний практикум проводиться за допомогою методики «Шкала тривожності» А.Бека, яка дозволяє виявити рівні тривожності.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Методи самопомоги для персоналу організацій».

Вправа (робота в мікрогрупах): «Когнітивний аналіз тривожних думок» [26]. Учасникам пропонується за допомогою спеціального бланку провести самоаналіз та зрозуміти вплив тривожності на особистий емоційний стан та поведінку в умовах соціальної напруженості. Спеціальний бланк передбачає

відповіді на такі запитання: «Як тривога та занепокоєння можуть втручатися в Ваші відносини із родиною, друзями, колегами?», «Якою мірою із того, що Ви робите в тривозі, впливає на Ваші відносини?», «Як Ваша тривога і занепокоєння стримує Вас і Ваші відносини?», «Що із того, що Ви робите в тривозі, впливає на Ваше навчання/роботу?», «Як тривога Вас змушує зупинитися?», «Напишіть, будь ласка, як тривога та занепокоєння можуть заважати Вам піклуватися про себе, розважатися, заводити нові знайомства?», «Що Ви для себе зрозуміли? Помітили Ви якусь важливу область свого життя, яка потребує більше уваги? Помітили Ви види діяльності, які Ви уникаєте через тривогу?».

Обладнання: роздруковані бланки для кожного учасника.

Хід роботи. Представник з кожної групи презентує результати та висновки до яких дійшли учасники.

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

Інформаційне повідомлення: «Режим дії. Якір фокусування», суть якого полягає у здатності людини абстрагуватися від одного режиму і легко переключатися на інший. Це дозволяє розвинути навичку режиму «буття», яка допомагає стабілізувати емоційний стан персоналу організації [31].

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

Споглядальна практика: «Сканування тіла» практика із програми Майндфулнес [31]. Суть практики полягає в тому, щоб на наступному етапі навчитися стежити за реактивністю свідомості, а для цього потрібно вміти уважно ставитися до свого тіла. Саме в тілі можна відчувати перші «ворушіння» емоційно «заряджених» думок. І замість того щоб діяти як «підсилювач», тіло може стати чутливим емоційним «радаром» або системою раннього попередження, яка доповідає про занепокоєння чи стресовий стан до того, як вони виникнуть.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання.

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

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку більш глибокому розумінню себе.

Завдання 3. Завдання орієнтоване на виконання вправи «Щастя - це вміння дивитися на ті ж речі іншими очима». Суть завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники проаналізували та відповіли на такі питання: «Які заняття, речі або люди приносять Вам радість?»; «Чи можете Ви приділяти їм трохи більше уваги і цінувати їх трохи більше?»; «Чи можете Ви на секунду зупинитися, коли трапляється щось приємне?». Щоб допомогти собі в цьому, треба спостерігати: за своїми тілесними відчуттями; за своїми думками; за своїми почуттями в такі моменти [31].

Тренінгова сесія 3. «Соціальна фрустрованість персоналу освітніх організацій та її вияви в різних сферах життєдіяльності»

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

Мета: ознайомитись з сутністю поняття «соціальна фрустрованість», зрозуміти вплив соціальної фрустрованості та навчитись методам

самодопомоги щодо подолання негативних наслідків цього стану у персоналу організацій.

Ключові поняття: соціальна фрустрованість.

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань попереднього модуля.

Обладнання: білі аркуші формату А4, ватман, кольорові маркери.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Соціальна фрустрованість персоналу освітніх організацій: сутність та її наслідки».

Творче завдання (робота в малих групах): «Характеристика соціальної фрустрованості та її прояви у персоналу освітньої організації».

Обладнання: ватман, кольорові маркери.

Хід вправи. Учасникам пропонується в малих групах схематично зобразити основні характеристики соціальної фрустрованості та відобразити основні її прояви. Представник з кожної групи презентує результати роботи своєї групи.

Обговорення: після виконання вправи міжгрупове обговорення та узагальнення здобутих знань.

Інформаційне повідомлення: «Поняття соціальної фрустрованості», «Вплив соціальної фрустрованості», «Як проявляється соціальна фрустрованість в професійному та особистісному житті людини?», «Які наслідки впливу соціальної фрустрованості можливі у персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості?»[9]. Групове обговорення.

Діагностичний компонент тренінгу: «Діагностика соціальної фрустрованості у персоналу освітніх організацій».

Психологічний практикум. Практикум проводиться за допомогою методики «Рівень соціальної фрустрованості» Л. Вассермана [19], яка дає можливість визначити ступінь соціальної фрустрованості (незадоволеності особистості соціальними досягненнями в основних аспектах життєдіяльності в умовах соціальної напруженості).

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

Вправа «Мої почуття».

Хід вправи. Учасникам пропонується проаналізувати свої почуття, за принципом: « На початку тренінгу «Я був (ла) ...»; «Потім я ...»; «Зараз я». Стимулюється здатність до спостереження і саморефлексії змін у настрої і почуттях учасників.

Групове обговорення. Проведення аналізу впливу емоційних станів учасників на особисте та професійне життя. Питання для обговорення: «Які емоції відчуваемо?», «Негативні емоційні стани - скарбничка самодопомоги».

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

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

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

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку більш глибокому розумінню себе [31].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Позбавлення звичок», суть завдання полягає в тому, щоб такі прості речі, як перегляд телевізора робити сплановано і усвідомлено, для цього треба призначити собі певний день і знайти ті програми, які вам дійсно хочеться подивитися: вони повинні бути цікавими або приносити вам задоволення, або і те й інше. У призначений день подивіться тільки заплановані передачі і усвідомлено вимкнути телевізор, як тільки вони закінчуються. Ця вправа дає змогу побачити новий більш вільний спосіб життя і позбавляється від звички, яка формувалась роками [31].

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

Тренінгова сесія 4. «Життєва задоволеність персоналу: зміст та основні складові»

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

Мета: ознайомитись з сутністю поняття «життєва задоволеність», навчитись методам самодопомоги щодо подолання негативних наслідків низьких показників «індексу життєвої задоволеності» у персоналу організації.

Ключові поняття: «індекс життєвої задоволеності», «життєва задоволеність».

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань попереднього модуля.

Обладнання: білі аркуші формату А4.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Сутність та складові життєвої задоволеності персоналу організації».

Творче завдання (індивідуальна робота): вправа «Коло балансу».

Хід вправи. Учасникам пропонується проаналізувати та прояснити для себе, що в їх в житті головне, а що другорядне; усвідомити наскільки вони мають життєве задоволення в основних сферах свого життя, та як можна направити свою увагу і зусилля на рішення проблем повсякдення [28].

Інструкція: «Візьміть аркуш білого паперу та зробіть в середині крапку, а потім проведіть 8 променів від неї. Так, щоб можна було утворити 8 рівних секторів. Підпишіть кожен сектор, або позначте так, щоб вам було зрозуміло.

Рекомендовані сектора:

1.Здоров'я: самопочуття, зовнішній вигляд, рухливість, активність, енергія, настрій, бадьорість, харчування, режим, спорт, сон.

2.Фінанси: Доходи, витрати, умови життя, забезпеченість, борги, інвестиції, додаткові джерела доходу.

3.Кар'єра: робота, покликання, бізнес, професія, зайнятість, соціальний статус, перспективи.

4.Особистісний ріст: навчання, самовдосконалення, тренінги, книги, курси.

5.Духовний розвиток: віра, творчість, мистецтво.

6. Оточення: рідні, колеги, партнери, сусіди, опоненти, друзі.

7.Яскравість життя: розвага, відпочинок, хобі, подорож, враження.

8. Стосунки: сім'я, дружба, любов, секс, спілкування.

Крапка в центрі аркуша є «точкою відліку, нулем, початком». Остання поділка 10 є максимальною. Прислухайтеся до себе, на якій відмітці ви себе відчуваєте, якою є ступінь вашої задоволеності. Зробіть позначку у кожному секторі. Будьте відвертими з собою і пам'ятайте, що перша відповідь, що спала вам на думку, швидше за все і є правильною.

«Коло» є образом гармонії. І щоб досягти її, потрібні певні зміни в житті. Заштрихувавши певні зони ви можете звернути увагу на те, які саме сфери потребують доопрацювання, щоб отримати в результаті гармонійне коло.

Отже, закінчіть речення наступною фразою: «Дивлячись на «Коло мого Життя», я думаю, що мені варто...» Що ви можете додати у цю фразу щоб

зробити власне життя більш багатим, гармонійним і збалансованим? У якому напрямку далі рухатись? Які специфічні сфери життя потребують більшої уваги і яким чином можна досягти в них результатів? Що я можу зробити в найближчі дні, щоб досягти цієї мети? Існує велика кількість варіацій життєвого шляху для кожної людини».

Групове обговорення. Проведення аналізу та обговорення балансу та життєвої задоволеності персоналу освітніх організацій.

Міні-лекція: «Складові життєвої задоволеності персоналу організації» [67].

Діагностичний компонент тренінгу: «Аналіз індексу життєвої задоволеності персоналу освітньої організації»

Психологічний практикум: Для проведення психологічного практикуму використовується опитувальник «Індекс життєвої задоволеності» (адаптація Н.Паніної) [21], який дозволяє діагностувати основні складові життєвої задоволеності: інтерес до життя; рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей; узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями; позитивну оцінку власних якостей і вчинків; загальне тло настрою та ін.

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

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

Споглядальна практика: «Люблячої доброти». Суть практики полягає в тому, щоб з її допомогою переконалися, як би складно не було співчувати

іншим, ще складніше ставитися по-доброму до самого себе, як повернути в своє життя доброту, не тільки до інших, але і до себе.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

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

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самопостереження» для розвитку більш глибокому розумінню себе [31].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Добра справа», суть завдання полягає в тому, щоб зробити добру справу. Це не повинно бути щось особливе чи масштабне. Треба просто подумати про своїх друзів, близьких, колег. Що можна зробити, щоб трохи скрасити їх життя? Можна допомогти колезі прибратися на робочому столі, допомогти сусідові або сусідці донести продукти або зробити за свою кохану людину те, що їй не подобається робити. Є ще безліч способів допомогти іншим, просто треба усвідомлено проявити доброту і співчуття. Самопостереження [31].

Тренінгова сесія 5. «Сутність організаційної культури організацій та її роль в подоланні особистісної напруженості персоналу організацій».

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

Мета: формування у персоналу уявлень про організаційну культуру організації. Ознайомитись з типами і складовими організаційної культури

Ключові поняття: організаційна культура, типи організаційної культури, складові організаційної культури.

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань попереднього модуля.

Обладнання: білі аркуші формату А4. Ватман, кольорові маркери.

Інформаційно-смісловий компонент тренінгу: «Характеристика основних складових і типів організаційної культури організації».

Метод незавершених речень (робота в мікрогрупах): «Організаційна культура організації – це...».

Хід вправи. Робота над цим завданням передбачає створення мікрогруп, кожній із яких пропонується продовжити речення і дати визначення запропонованого поняття: «Організаційна культура – це...». Представник з кожної групи презентує результати та висновки до яких дійшли учасники.

Групове обговорення: після виконання вправи міжгрупове обговорення: «Як Ви розумієте сутність поняття організаційна культура організації?», «Який вплив має соціальна напруженість на особистий стан та професійну діяльність персоналу організації?».

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

Обладнання: роздруковані бланки з характеристиками кожного типу організаційної культури, не називаючи типу організаційної культури.

Інструкція: «Проаналізуйте та обговоріть у групі запропоновані характеристики організаційної культури. Оцініть від 0 до 100% переваги та недоліки кожного з типів організаційної культури в організації, в якій Ви працюєте».

Міні-лекція: «Сутність організаційної культури: її структура та основні типи» [10].

Вправа «Пелюстки троянди»: набуття навичок виділяти головні ознаки організаційної культури, спроба класифікувати складові та типи організаційної культури.

Обладнання: ватман, кольорові маркери.

Хід вправи. Учасникам кожної групи пропонується провести жеребкування і обрати для кожної групи тип і складову організаційної культури. Після визначення типу і складової організаційної культури, з яким група буде працювати, учасникам дається характеристика, яку потрібно ретельно проаналізувати і зобразити у вигляді квітки-троянди. Представник з кожної групи презентує результати та висновки до яких дійшли учасники.

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

Психологічний практикум: Для проведення практикуму використовується методика «Оцінка рівня організаційної культури» за допомогою методики І.Ладанова [16], яка дає можливість проаналізувати основні складові організаційної культури «робота», «комунікації», «управління», «мотивація і мораль».

Психологічний практикум: Практикум проводиться за допомогою методики «Діагностика типів організаційної культури» Ч. Хенді [32], яка визначає такі типи організаційної культури, як культура «влада», культура «ролі», культура «завдання», культура «особистість».

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Як справлятися з непростими ситуаціями в умовах різних організаційних культур?».

Інформаційне повідомлення: «Повільний шлях до прийняття складнощів». Аналіз складних ситуацій в професійному житті персоналу організацій в умовах соціальної напруженості. Вплив неприємних ситуацій на самопочуття та самооцінку персоналу організацій [31].

Творче завдання: «Роль організаційної культури у подоланні неприємних ситуацій у персоналу організацій» (робота в малих групах). (Групи наводять приклади «реальних» неприємних ситуацій, з якими зустрілися учасники тренінгу і як вони були вирішені в умовах «реальних» організаційних культур. Аналізується те, як цінності, норми, правила

поведінки, які були притаманні конкретним організаційним культурам, сприяли подоланню неприємних ситуацій).

Споглядальна практика: «Дослідження неприємної ситуації» [31]. Суть практики полягає в розумінні того, що коли ми стикаємося з неприємностями (будь-то стрес на роботі, проблеми із здоров'ям у нас або у близьких, перевтома або хвороблива зневіра в себе і світ), природним рішенням здається відгородитися від цієї проблеми. Це можна робити різними способами, наприклад, намагатись вирішити її, ігнорувати або уникати. Рано чи пізно настає момент, коли ці стратегії перестають працювати, тому що у нас закінчуються сили або ж проблема, з якою ми зіткнулися, виявляється дійсно нерозв'язною. Новий підхід полягає в тому, щоб прийняти себе і будь-які труднощі, з якими ми зіткнулися. Це означає повернутися обличчям до проблеми і спробувати знайти з нею спільну мову, навіть коли, нам цього не хочеться або нам від цього страшно.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

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

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самопостереження» для розвитку більш глибокому розумінню себе.

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Приємна справа», суть цього завдання полягає в тому, щоб педагогічні працівники згадали той період життя, коли вони були не так завантажені, як зараз, або до того, як трапилася якась неприємність. Це може бути той період, коли читали улюблені журнали, слухали улюблену музику, ходили гуляти або каталися на велосипеді, спілкувались з друзями або з сім'єю, грали в настільні ігри або ходили до театру тощо. Потрібно вибрати одне з цих занять і запланувати його на тиждень. Воно може займати п'ять хвилин або п'ять годин, це може бути щось суттєве або буденне, це можна робити в компанії або самотійно. Важливо тільки одне, це заняття дозволить повернутися до того етапу життя людини, який вона забула. Потрібно поспостерігати, які відчуття з'являються та запам'ятати їх [31].

Тренінгова сесія 6. «Реальна» та «бажана» організаційна культура організацій: аналіз, напрямки та етапи розвитку»

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

Мета: проаналізувати «реальні» та «бажані» типи організаційної культури організацій.

Ключові поняття: організаційна культура, «реальні» типи організаційної культури, «бажані» типи організаційної культури.

Актуалізація попереднього досвіду. Обговорення досвіду та виконання домашніх завдань попереднього модуля.

Обладнання: ватман, кольорові маркери.

Інформаційно-сисловий компонент тренінгу: «Реальна» та «бажана» організаційні культури організацій»

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

Міні-лекція: «Існуюча» (реальна) та «бажана» (ідеальна) організаційна культура.

Діагностичний компонент тренінгу: «Визначення та порівняння персоналом «реального» та «бажаного» типу організаційної культури організації»

Психологічний практикум: Психологічний практикум проводиться за допомогою методики Л.Константина «Шкали організаційних парадигм» [25], яка передбачає виявлення компонентів організаційної культури, сукупності реальних і бажаних уявлень персоналу організацій.

Корекційно-розвивальний компонент тренінгу: «Приємні активності, як засіб самодопомоги».

Інформаційне повідомлення: «Життєва рівновага», «Деякі заняття в житті дають щось більше, ніж задоволення і розслаблення, вони живлять нас на більш глибокому рівні, допомагаючи протистояти напруженню повсякденної дійсності. Але є і такі речі, які виснажують нас і позбавляють нас енергії. Ми стаємо слабше і сприйнятливіше до раптових ударів долі і поступово втрачаємо здатність насолоджуватися життям в повному обсязі. Дуже скоро ці речі монополізують наше життя. А коли ми перебуваємо в стані напруження, то поступово відмовляємося від тих занять, які надають нам сил, і стрімко падаємо в воронку виснаження. Це може негативно впливати на професійне та особисте життя педагогічних працівників»[11].

Творче завдання: «Бажана» організаційної культури організацій» (робота в малих групах). Завдання: учасникам в групах потрібно намалювати моделі «бажаної» організаційної культури, яка може позитивно впливати на життєву рівновагу персоналу організацій.

Споглядальна практика: «Гора» [14].

Суть практики полягає в тому, щоб перенести в повсякденне життя стан постійної присутності і спокою. Дійсність швидко змінюється і на етапі змін важливо для персоналу організацій вміти зберігати спокій, що позитивно позначиться на їх особистому і професійному житті.

Хід вправи. Тренер пропонує учасникам сісти в коло, зайняти комфортне та зручне положення тіла. Під музику тренер проводить споглядальну

практику.

Обговорення: після виконання вправи всі учасники висловлюються щодо споглядальної практики (чи легко було виконувати вправу, які особисті рефлексії були).

Підведення підсумків тренінгової роботи.

Домашні завдання:

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

Завдання 2. Завдання передбачає виконання «неформальної» практики: «Ведення щоденника для самоспостереження» для розвитку більш глибокому розумінню себе [31].

Завдання 3. Завдання передбачає виконання вправи «Життєвий баланс», суть цього завдання полягає в тому, щоб персонал освітніх організацій відповіли на наведені нижче питання: «Що допомагає вам відновлювати сили?»; «Що піднімає настрій, додає сил, заспокоює і допомагає зосередитися?»; «Що дозволяє відчувати, що ви живете, і живете в теперішньому, а не просто існуєте?»; «Це приємні заняття, які надають сил і енергії?»; «Що виснажує вас, позбавляє сил, викликає напругу і змушує відчувати себе розбитим?»; «Що позбавляє вас відчуття справжнього і змушує думати, що ви просто існуєте?».

Мета цієї вправи в тому, щоб дати працівникам уявлення про співвідношення приємних і неприємних занять у їхньому житті. Це співвідношення не обов'язково має бути ідеальним, оскільки одну улюблену

справу легко може переважити будь-яка кількість неприємних. Проте потрібно мати у своєму арсеналі хоча б кілька приємних занять (і бажано робити їх принаймні раз в день), щоб компенсувати витрати енергії на менш приємні речі [31].

Заключна частина тренінгу.

Рефлексивний аналіз. Учасникам пропонується відповісти на завданні запитання: «Якою мірою тренінг задовольнив мої очікування?»; «По завершенню тренінгової програми я відчуваю...»; «Що дав Вам тренінг?».

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

Споглядальна практика: «Озеро» [14]. Використовуючи символ озера, зберігається спокій і стан усвідомленості. Відчувається спокій в глибині і відкривається новий стиль поведінки в період душевної смуту.

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

3.3. Аналіз ефективності технології психологічної підготовки персоналу організацій до подолання особистісної напруженості

Вивчення ефективності тренінгу здійснювалось за допомогою двох груп критеріїв. *Перша основна група критеріїв* стосувалася оцінювання персоналом освітніх організацій рівня вираженості особистісної напруженості. *Друга додаткова група критеріїв* стосувалася ставлення персоналу освітніх організацій до тренінгу і мала на меті проаналізувати відповідність змісту тренінгу їхнім професійним потребам та інтересам, ефективності форм та методів, зокрема тих, що належать до програми «Майндфулнес». З метою обробки отриманих даних було використано такі статистичні методи: непараметричний «критерій χ^2 » (для порівняння результатів формувального експерименту в експериментальній та контрольній групах) та

непараметричний критерій «*G-критерій знаків*» (для аналізу показників в одній і тій самій вибірці, у даному випадку, в експериментальній групі, але через певний період).

Дані, які отримані за *першою групою критеріїв*, показують, що за результатами другого зрізу існують статично значущі відмінності між експериментальною і контрольною групами за критерієм χ^2 за такими показниками: «ситуаційна тривожність» ($p < 0,05$), «особистісна тривожність» ($p < 0,05$) та «соціальна фрустрованість» ($p < 0,05$).

Також констатовано, що за *G-критерієм знаків* у другому зрізі виявлено зниження рівня вираженості в експериментальній групі за всіма трьома критеріями: «ситуативна тривожність» ($p < 0,05$), «особистісна тривожність» ($p < 0,05$) та «соціальна фрустрованість» ($p < 0,05$). Наприклад, значущі відмінності між експериментальною та контрольною групами у другому зрізі спостерігаються щодо *ситуативної тривожності*. Згідно з отриманими даними простежується позитивна динаміка між першим та другим зрізом в експериментальній групі. На початку експерименту були отримані такі результати: високий рівень ситуативної тривожності – 56,7%; середній рівень ситуативної тривожності – 40,0%, низький рівень виявлено у 3,3% респондентів. Другий зріз експерименту показав, що рівень ситуативної тривожності знизився, і були отримані такі дані: високий рівень (30,0%), середній рівень (46,7%), низький рівень особистісної тривожності відмітили 23,3% опитаних. У контрольній групі також виявлено певну динаміку до зниження ситуативної тривожності, але значущих змін не зафіксовано, про що свідчать, зокрема, показники, що стосуються високого (I зріз – 56,7%, II зріз – 53,3%), середнього (I зріз – 36,7%, II зріз – 43,3%) та низького (I зріз – 6,6%, II зріз – 3,4%) рівнів ситуативної тривожності. Аналогічні закономірності виявлено і щодо особистісної тривожності та соціальної фрустрованості. Також у результаті таких позитивних змін підвищилась і життєва задоволеність опитаних.

Щодо другого додаткової групи критеріїв, то учасники високо оцінили

відповідність змісту тренінгу їх професійним потребам та інтересам.

Більшість досліджуваних персоналу (90,1%) оцінили цей показник найвищою оцінкою (5 балів), 6,6% опитаних оцінили даний показник нижче і поставили 4 бали, 3,3% опитаних оцінили цей показник на 3 бали. Низькі оцінки (1 і 2 бали) ні хто із опитаних не поставив щодо цього показника.

Аналіз найбільш привабливих питань щодо занять тренінгу, які на думку персоналу освітніх організацій доцільно було б розглянути в більшому обсязі показав, що до них опитуванні віднесли такі питання: «емоційне вигорання» - 50%, «взаємостосунки вчитель – учень» 20%, «методи зняття напруги, стресу» 23,3%, «самоаналіз» – 3,3%, «вплив на групу» -3,3%.

Щодо аналізу відповідей на питання, які додатково теми можна було б включити до курсу тренінгу, то на думку опитаних, доцільно було б розглянути такі теми: «пошук життєвого балансу» 56,7% опитаних; «робота над самовдосконаленням» 36,6% опитаних; «робота з учнями» 6,7%.

Щодо найменш привабливих питань змісту тренінгу, то більшість опитуваних відповіли, що їм «все сподобалось» 83,3%, «питання за обсягом доцільні та зменшення не потребують» 16,7%.

Далі, аналіз результатів показав, що переважна більшість персоналу освітніх організацій (80%) оцінили цей показник на «5» балів, 20% - на «4» бали, тобто високо. Звертає увагу на себе той факт, що ніхто з опитаних не оцінив показник на «3», «2», «1» бали.

Розглядаючи оцінку персоналу освітніх організацій щодо ефективності використання інтерактивних технік програми «Майндфулнес» в тренінговому форматі (рис. 3.1.1) показав, що більшість досліджуваних персоналу освітніх організацій (51,3%) оцінили цей показник найвищою оцінкою (5 балів), 34,3% опитаних оцінили даний показник нижче і поставили 4 бали, 14,4% опитаних оцінили цей показник на 3 бали. Низькі оцінки (1 і 2 бали) ні хто із опитаних не поставив щодо цього показника.

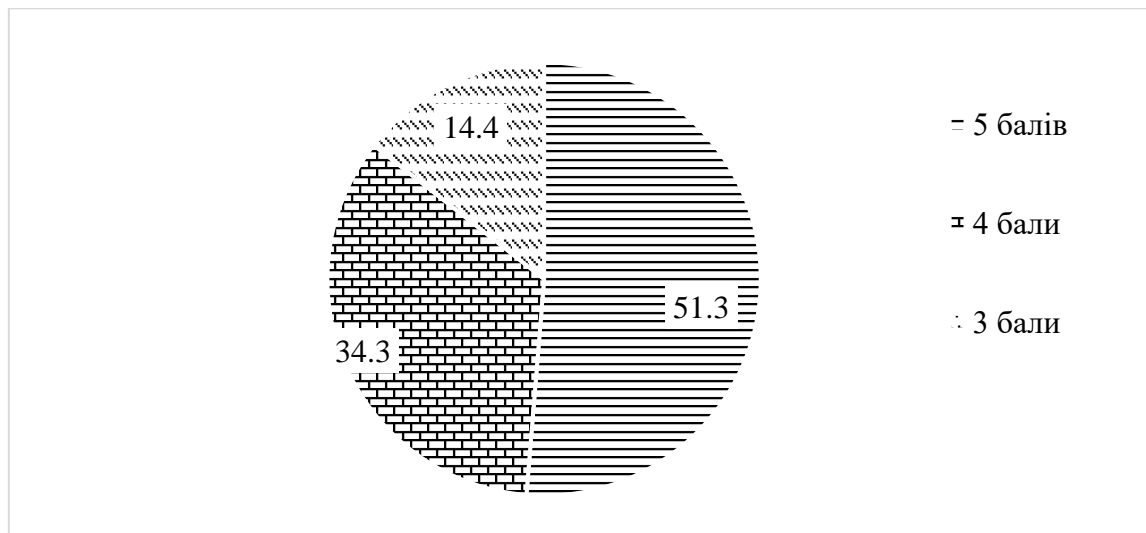


Рис. 3.1.1. Оцінка персоналу освітніх організацій ефективності використання з програми Майндфулнес (у % від загальної кількості опитаних)

Щодо даних, які стосуються оцінки персоналу освітніх організацій зручності та комфортності форм та методів роботи, то було отримано аналогічні попереднім результати.

Найпривабливішими методами і формами тренінгу персоналу освітніх організацій відмітили для себе виконання творчих завдань, «групові обговорення», «мозкові штурми», «робота в групах», «вправи на релаксацію», «споглядальні практики», «методи гармонізації з суспільством». Аналіз відповідей показує, що такі нові вправи, як практики майндфулнес отримали високу позитивну оцінку у учасників тренінгу.

Щодо найменш привабливих форм та методів тренінгу, то опитувані відмітили, що «теоретичні і практичні вправи використані доцільно» (33,3%), «все сподобалось» відмітили 66,7%.

Далі, аналізуючи висловлювання учасників тренінгу щодо загальних зауважень та пропозицій, можна зробити висновок, що опитуванні ще раз підтвердили позитивну оцінку тренінгу та підкреслили важливість та

доцільність проведення його і надалі (80,2%), «все сподобалось» відмітили 6,6% учасників тренінгу, «тренінг допоміг знайти відповіді на особисті питання»(6,6%), «дякую за роботу» відповіли 6,6% опитуваних та підкресли важливість проведення тренінгів для особистого та професійного розвитку.

Отже, можна *зробити висновок* про те, що в результаті формувального експерименту відбулися позитивні зрушення щодо зниження особистісної напруженості освітнього персоналу та підвищення життєвої задоволеності.

Отримані в процесі проведення експерименту дані свідчать про ефективність тренінгу та доцільність його використання для психологічної підготовки персоналу організацій до подолання особистісної напруженості.

ВИСНОВКИ

Аналіз й узагальнення теоретико-методологічних основ та експериментальних результатів проблеми психологічних умов подолання особистісної напруженості персоналу організацій дають підстави для наступних висновків:

1. *Особистісна напруженість персоналу освітніх організацій* розуміється як певний психічний стан, який характеризується загостренням внутрішньоособистісних протиріч об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці персоналу.

2. Встановлено, що в середньому більше половини персоналу освітніх організацій мають *високі показники вираженості основних проявів особистісної напруженості* (ситуативної тривожності, особистісної тривожності та соціальної фрустрованості), що негативно позначається на індексу життєвої задоволеності персоналу.

3. Виявлено, що *чинники мезорівня* («загальні» та «спеціальні» характеристики організації) мають статистично значущі зв'язки, як позитивні, так і негативні, з окремими проявами особистісної напруженості персоналу освітніх організацій:

а) підвищення рівня розвитку всіх складових організаційної культури та її загального показника, а також рівня розвитку таких типів організаційних культур, як культура «завдання» та культура «особистості», знижує соціальну фрустрованість освітнього персоналу і дещо підвищує індекс життєвої задоволеності, в той час як такі типи організаційної культури, як культура «влади» та культура «ролі», навпаки, підвищують соціальну фрустрованість та знижують індекс життєвої задоволеності персоналу;

б) довготривалий термін функціонування організації позитивно впливає на загальний індекс життєвої задоволеності та окремі її складові.

4. Доведено, що *чинники мікрорівня* (організаційно-професійні та соціально-демографічні характеристики персоналу) мають статистично значущі зв'язки, як позитивні, так і негативні, з більшістю виявів особистісної напруженості персоналу освітніх організацій:

а) підвищення посади в організації, рівня освіти, кваліфікації, стажу трудової діяльності, стажу на посаді знижує соціальну фрустрованість персоналу. Окрім того, такий чинник, як підвищення посади в організації та рівень кваліфікації, знижує особистісну напруженість персоналу, а більш висока посада персоналу в організації ще й підвищує його життєву задоволеність;

б) у жінок рівень особистісної тривожності вище, ніж у чоловіків; вік позитивно впливає на зниження соціальної фрустрованості, але негативно позначається на показниках особистісної тривожності персоналу.

5. До *психологічних умов* подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій належить впровадження спеціальних психологічних технологій: а) на рівні організації – технології розвитку організаційних культур з прогресивною спрямованістю, що передбачає оволодіння персоналом у процесі соціально-психологічного тренінгу знаннями про сутність такого типу культур, методами її діагностики, уміннями та навичками її розвитку; б) на рівні персоналу – технології особистісного вдосконалення, що передбачає оволодіння персоналом у процесі використання

програми «Майндфулнес» техніками медитації, когнітивного аналізу, саморефлексії та ін. Результати апробації технологій показали їх ефективність подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бояцис Р. Резонансное лидерство: совершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Маки. – М. : Альпина Паблишер, 2007. – 300 с.
2. Вестбрук Д. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію / Д. Вестбрук, Г. Кеннерлі, Дж. Кірк. – Львів : Свічадо, 2014. – 420 с.
3. Власов П. К. Психология организаций: проектирование на этапе замысла : [монография] / П. К. Власов. – Х. : Гуманитарный Центр, 2015. – 336 с.
4. Вознюк А. В. Психологія підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах : монографія / А. В. Вознюк. – Суми : СВС Панасенко І. М., 2017. – 416 с.
5. Гера Т. І. Майндфулнес-техніка на заняттях із психології як елемент психологічного супроводу майбутніх педагогів / Т. І. Гера // Науковий вісник: науковий журнал Херсонського державного університету. – 2014. – №2. – Т. 1. – С. 174–179.
6. Голубев А. М. Природа полноты осознанности. Адаптация опросника внимательности и осознанности MAAS / А. М. Голубев // Вестник Новосибирского гос. ун-та. – Серия : Психология. – 2012. – Том 6. – С. 44–51.
7. Горбунова В. В. Соціально-психологічна підтримка адаптації ветеранів АТО: посібник для ведучих груп : навч. посіб. / В. В. Горбунова, А. Б. Карачевський, В. О. Климчук та ін. – Львів : Інститут психічного здоров'я Українського католицького університету, 2016. – 91 с.
8. Грись А. М. Практика роботи психологів із військовослужбовцями, що повернулися із зони АТО: досвід та перспективи / А. М. Грись, С. Д. Максименко // Актуальні проблеми психології. – 2017. – Т. 15 (11). – С. 102–113.
9. Заїка І. В. Взаємозв'язок соціальної фрустрованості освітнього персоналу з

- організаційно-професійними та соціально-демографічними чинниками / І. В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України та УАОППП / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – 2016. – № 4(7). – С. 47–54.
10. Заїка І. В. Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій <http://psychology-naes-ua.institute/read/2104/>
11. Заїка І. В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І. В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 2–3(9–10). – С. 29–39.
12. Заїка І. В. Основні вияви особистісної напруженості / І. В. Заїка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – 2019. – Том 1. – Вип. 53. – С. 9–15.
13. Заїка І. В. Тренінг «Роль організаційної культури закладів освіти у зниженні впливу соціальної напруженості на педагогічних працівників»/ І. В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2018. – № 3(14). – С. 27–41.
14. Кабат-Зинн Дж. Куда бы ты ни шел – ты уже там: Медитация полноты осознания в повседневной жизни / Дж. Кабат-Зинн. – М. : Класс, 2001. – 208 с.
15. Карамушка Л. М. Сутність та особливості реалізації технологічного підходу в діяльності організаційних психологів / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2009. – Ч. 23. – С. 57–64.
16. Ладанов И. А. Социокультура организации / И. А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.

- Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
17. Лихи Р. Свобода от тревоги. Справься с тревогой, пока она не расправилась с тобой / Р. Лихи. – СПб. : Питер, 2017. – 368 с.
18. МакМаллин Р. Практикум по когнитивной терапии. – СПб. : Речь, 2001. – 560 с.
19. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. – М. : Эксмо, 2009. – 102 с.
20. Нойфельд В. Mindfulness и Acceptance and Commitment Therapy направление третьей волны когнитивно-поведенческой терапии / В. Нойфельд // Вестник Ассоциации психиатров Украины. – 2013. – Т. 4. – С. 43–44.
21. Панина Н. В. Индекс жизненной удовлетворенности / Н. В. Панина Психология развития конкурентоспособной личности ; под ред. Л. М. Митиной. – М. : Изд-во Моск. психолого-социального ин-та, 2003. – С. 192–194.
22. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник / З. Г. Кісарчук, Я. М. Омельченко, Г. П. Лазос, Л. І. Литвиненко, Л. Г. Царенко ; за ред. З. Г. Кісарчук. – К. : ТОВ “Видавництво “Логос”, 2015. – 207 с.
23. Пшук Н. Г. Використання Майндфулнес-технік при тривожних розладах / Н. Г. Пшук, Л. В. Стукан, О. В. Сігнаєвська // Український вісник психоневрології. – 2017. – № 25(1). – С. 150–151.
24. Романчук О. Майндфулнес-орієнтована КПТ – новий ефективний метод попередження рецидиву депресії [Електронний ресурс] / О. Романчук // Нейроньюз : психоневрологія і нейропсихіатрія. – 2014. – № 3(38). – Режим доступу : <https://neuronews.com.ua/Mayndfulnes-orientovana-KPT-noviy-efektivniy-metod-poperedzhennya-recidivu-depresiyyi>
25. Самоукина Н. В. Управление персоналом / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 236 с.

- 26.Сергієнко О. Якщо Ви надмірно переживаєте за все / Ольга Сергієнко. – Львів : Свічадо, 2018. – 100 с.
- 27.Сняданко І. І. Психологія підготовки студентів технічних університетів до майбутньої професійно-управлінської діяльності : монографія / І. І. Сняданко. – Львів : ПП Бадікова, 2016. – 385 с.
- 28.Способи підвищення соціально-адаптивних можливостей людини в умовах переживання наслідків травматичних подій : методичні рекомендації / Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології ; за наук. ред. Т. М. Титаренко. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2017. – 80 с.
- 29.Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
- 30.Ткалич М. Г. Психологія гендерної взаємодії персоналу організацій : [монографія] / М. Г. Ткалич. – К.-Запоріжжя : ЗНУ, 2015. – 315 с.
- 31.Уильямс М. Осознанность. Как обрести гармонию в нашем безумном мире / М. Уильямс, Д. Пенман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 288 с.
- 32.Хэнди Ч. Слоны и блохи: Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса ; пер. с англ. / Ч. Хэнди. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 204 с.
- 33.Aikens, K.A. et al. Mindfulness goes to work: Impact of an on-line workplace intervention / K.A Aikens. et al. // Journal of Occupational & Environmental Medicine. – 2014. – Vol. 56. – P. 721–731.
- 34.Bishop, S. R. Mindfulness: A Proposed Operational Definition / S. R. Bishop, M. Lau , S. Shapiro, L. Carlson, N. D. Anderson, J. Carmody, Z. V. Segal, S. Abbey, M. Speca, D. Velting, G. Devins // Clinical Psychology: Science & Practice. – 2004. – Vol. 11 (3). – P. 230–241.
- 35.Brown, K.W. Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects / K. W. Brown, R. M. Ryan, J. D. Creswell // Psychological Inquiry. – 2009. – Vol. 18. – P. 211–237.

36. Brown, K. W. The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being / K. W. Brown, R. M. Ryan // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2003. – Vol. 84. No. 4. – P. 822–848.
37. Chiesa, A. Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings / A. C. A. Chiesa, R. Calati, A. Serretti // *Clin Psychol Rev*. – 2011. – № 3. – P. 49–64.
38. Davidson, R. J. «Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation» / R. J. Davidson, J. Kabat-Zinn, J. Schumacher, M. Rosenkranz, D. Muller, S. F. Santorelli et al. // *Psychosomatic Medicine*, 65, 2003, pp. 564–70.
39. Eberth, J. Effects of mindfulness meditation: A meta-analysis / J. Eberth, P. Sedlmeier // *Mindfulness*. – 2012. – Vol. 3. – P. 174–189.
40. Evans, D. R. The effects of mindfulness and self-consciousness on persistence / D. R. Evans, R. A. Baer, S. C. Segerstrom // *Personality and Individual Differences*. – 2009. – Vol. 47. – P. 379–382.
41. Feldman, C. *Mindfulness: Ancient Wisdom Meets Modern Psychology* / C. Feldman, W. Kuyken // Guilford Press. – 2019. – P. 284.
42. Fox, K.C.R. et al. Is meditation associated Neural mechanisms of mindfulness meditation: Bridging clinical and neuroscience investigations with altered brain structure? A systematic review and meta-analysis of morphometric neuroimaging in meditation practitioners / K.C.R. Fox et al. // *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*. – 2014. – Vol. 43. – P. 48–73.
43. Gethin, R. On some definitions of mindfulness / R. Gethin // *Contemporary Buddhism*. – 2011. – Vol. 12. – P. 263–279.
44. Giluk, T. L. Mindfulness, big five personality, and affect: A metaanalysis / T. L. Giluk // *Personality and Individual Differences*. – 2009. – Vol. 47. – P. 805–811.
45. Halliwell, E. (2010). *Mindfulness Report*» Mental Health Foundation. Available at: <https://www.livingmindfully.co.uk/mindfulness/what-is-mindfulness/>
46. James, D. *Acceptance and Mindfulness in Cognitive Behavior Therapy* / James

- D. Herbert, Evan M. Forman // *NeuroReport*. – 2009. – No 17. – P. 23–37.
47. Kabat-Zinn, J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness* / J. Kabat-Zinn. – N.Y. : Delacourt, 1990. – 720 p.
48. Keng, S. Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies / S. Keng, M. Smoski, C. Robins // *Clinical Psychology Review*. – 2011. – Vol. 31. – P. 1041–1056.
49. Kingston, T. Mindfulness-based cognitive therapy for residual depressive symptoms / T. Kingston et al // *Psychology and Psychotherapy*. – 2007. – No 80. – P. 193–203.
50. Kristal-Andersson, B. *Psychology of the refugee, the immigrant and their children: Development of a conceptual framework and application to psychotherapeutic related support work* / B. Kristal-Andersson. – Department of Psychology, University of Lundt, 2000.
51. Kuyken, W. *Mindfulness-Based Cognitive Therapy to Prevent Relapse in Recurrent Depression* / W. Kuyken et al. // *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. – 2008. – No 76. – P. 966–978.
52. Little, C.A. *Mindfulness at Work: PhD Thesis*. University of Qweensland, 2016.
53. Mindfulness and reduced cognitive reactivity to sad mood: Evidence from a correlational study and a non-randomized waiting list controlled study / Raes, F., Dewulf, D., Van Heeringen, C., Williams, J. // *Behaviour Research and Therapy*. 2009. – Vol. 47. – P. 623–627.
54. Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training / Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J. et al. // *Consciousness and Cognition*. – 2010. – Vol. 19. – P. 597–605.
55. Mindfulness skills and interpersonal behavior / Dekeyser, M., Raes, F., Leijssen, M., Leysen, S., Dewulf, D. // *Personality and Individual Differences*. – 2008. – Vol. 44. – P. 1235–1245.
56. NICE (2004) *Depression: Management of Depression in Primary and Secondary*

- Care. Clinical Guideline, 23.
- 57.Nolen-Hoeksema, S. The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms / S. Nolen-Hoeksema // *Journal of Abnormal Psychology*. – 2000. – Vol. 109. – P. 504–511.
- 58.Ostafin, B. D. Stepping out of history: Mindfulness improves insight problem solving / B. D. Ostafin, K. T. Kassman // *Consciousness and Cognition*. – 2012. – Vol. 21. – P. 1031–1036.
- 59.Papadopoulos, R. K. Refugees, home and trauma. In *Therapeutic Care for Refugees. No Place Like Home* / edited by R. K. Papadopoulos. – London : Karnac, 2002. – (Tavistock Clinic Series). – 356 p.
- 60.Reb, J.M. Leading mindfully: Two studies of the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance / J. M. Reb, J. Narayanan and C. Sankalp // *Mindfulness*. – 2014. – Vol. 5. – P. 36– 45.
- 61.Schmertz, S. K. The relation between self-report mindfulness and performance on tasks of sustained attention / S. K. Schmertz, P. L. Anderson, D. L. Robins // *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*. – 2009. – Vol. 31. – P. 60–66.
- 62.SCrane, R. The Mindfulness-Based Interventions: Teaching Assessment Criteria (MBI:TAC): reflections on implementation and development *Current Opinion in Psychology*/ R. SCrane, W. Kuyken // *Volume 28, August 2019, Pages 6–10*.
- 63.Sharma, M. Mindfulness-based stress reduction as a stress management intervention for healthy individuals: a systematic review / M. Sharma, S. E. Rush // *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*. – 2014. – Vol. 19 (4). – P. 271–286.
- 64.Siegel, D. J. (2007) *The Mindful Brain: Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being*, W.W. Norton & Company, New York, 2007, 387.
- 65.Wolever, R. Q. et al. Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial / R. Q. Wolever et al. // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2012. – Vol. 17. – P. 246–258.

66. Work-Related Mental Health and Job Performance: Can Mindfulness Help? / Gordon, W., Shonin, E., Zangeneh, M., Griffiths, M. // *Int J Ment Health Addiction*. – 2014. – Vol. 12. – P. 129–137.

Додаток А.1

**Рівень вираженості соціальної фрустрованості
у персоналу освітніх організацій**

Показники соціальної фрустрованості	Рівні вираженості соціальної фрустрованості (кількість досліджуваних, у %)				
	Задоволенний повністю	Скоріше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Повністю незадоволений
<i>Незадоволеність соціально-економічною сферою життєдіяльності:</i>					
Станом у суспільстві (державі)	3,1	9,8	20,0	22,0	45,1
Сферою медичного обслуговування	1,6	9,0	23,9	33,7	31,8
Матеріальний стан	4,7	20,0	17,3	30,2	27,8
Можливістю проводити відпустку	15,3	19,6	24,7	23,5	16,9
Проведенням дозвілля	19,2	31,4	20,4	12,9	16,1
Сфера послуг і побутового обслуговування	5,1	20,4	29,8	30,2	14,5
Житлово-побутовим умовами	15,7	30,6	18,0	22,0	13,7
Способом життя в цілому	20,4	47,8	17,7	9,0	5,1
Статусом у суспільстві	28,2	41,6	18,5	8,6	3,1
<i>Незадоволеність професійною сферою життєдіяльності:</i>					
Можливістю вибору місця роботи	24,3	28,2	29,8	10,2	7,5
Умовами професійної діяльності	29,4	42,0	16,4	10,2	2,0
Стосунками з адміністрацією по роботі	54,9	34,1	8,6	2,0	0,4
Змістом своєї роботи в цілому	27,5	54,9	12,1	5,1	0,4
Своєю освітою	55,3	35,3	7,4	2,0	0,0

Стосунками з колегами по роботі	47,8	47,8	3,6	0,8	0,0
Стосунками з суб'єктами своєї професійної діяльності	31,0	53,7	14,9	0,4	0,0
<i>Незадоволеність сферою міжособистісних стосунків</i>					
Стосунками з чоловіком (дружиною)	53,3	29,0	10,3	4,7	2,7
Стосунками з друзями	59,2	31,0	5,8	2,4	1,6
Стосунками з батьками	58,8	30,6	7,4	2,4	0,8
Стосунками з дітьми	60,4	32,2	5,4	2,0	0,0

Додаток Б.1

Структура тренінгу

«Роль організаційної культури у подоланні особистісної напруженості персоналу організацій»

Модулі тренінгу	Компоненти тренінгу
Вступна частина тренінгу (2 години)	
Домашнє завдання (2 години)	
Тематична сесія 1. «Сутність соціальної напруженості та її вплив на особистісну напруженість персоналу організацій» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Сутність соціальної напруженості та її зв'язок з особистісною напруженістю персоналу організацій»
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Сутність та вплив соціальної напруженості на діяльність персоналу організацій»
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Розвиток особистої усвідомленості як засіб допомоги у подоланні впливу соціальної напруженості на діяльність персоналу організацій».
Домашнє завдання до сесії 1 (2 години)	
Тематична сесія 2. «Особливості тривожності персоналу організації» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Аналіз та сутність поняття тривожності в умовах соціальної напруженості».

Продовження таблиці 3.3.1

	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика тривожності персоналу організацій» .
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Методи самопомоги персоналу

	організацій в умовах соціальної напруженості».
Домашнє завдання до модуля 2 (2 години)	
Тематична сесія 3. «Соціальна фрустрованість персону організацій та її вияви в різних сферах життєдіяльності» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Соціальна фрустрованість персоналу організацій: сутність та її наслідки».
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика соціальної фрустрованості у персоналу організацій».
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Споглядання за своїми думками та почуттями».
Домашнє завдання до модуля 3 (2 години)	
Тематична сесія 4 «Життєва задоволеність персоналу: зміст та основні складові» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Сутність та складові життєвої задоволеності персоналу організацій».
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Аналіз індексу життєвої задоволеності персоналу організацій»
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Добре ставлення до себе».
Домашнє завдання до модуля 4 (2 години)	

Продовження таблиці 3.3.1

Тематична сесія 5. «Сутність організаційної культури організацій та її роль в подоланні особистісної напруженості персоналу організацій» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i> «Характеристика основних складових і типів організаційної культури організацій».
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Дослідження складових і типів організаційної культури організацій».

	<i>Корекційно - розвивальний компонент: «Як справлятися з непростими ситуаціями в умовах різних організаційних культур?».</i>
Домашнє завдання до модуля 5 (2 години)	
Тематична сесія 6. «Реальна» та «бажана» організаційна культура організацій: аналіз, напрямки та етапи розвитку» (6 годин)	<i>Інформаційно-смісловий компонент: «Реальна» та «бажана» організаційні культури організацій».</i>
	<i>Діагностичний компонент: «Визначення та порівняння працівниками «реального» та «бажаного» типу організаційної культури організацій».</i>
	<i>Корекційно-розвивальний компонент: «Приємні активності, як засіб самопомоги».</i>
Домашнє завдання до модуля 6 (2 години)	
Заключна частина тренінгу (2 години)	