

5. Bol'shakov V.Ju. Psihotrening: sociodinamika, igry, uprazhnenija / V.Ju. Bol'shakov. – SPb. : Social'no-psihologicheskij centr, 1996. – 380 s.
6. Bondarchuk O.I. Psykholohichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin : humanistychno-tsinnisnyi pidkhd / O.I. Bondarchuk // Visnyk Chernihivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu. – T. 1. – Vyp. 121 / Chernihivskiy natsionalnyi pedahohichniy universytet imeni T. H. Shevchenka ; hol. red. M. O. Nosko. – Chernihiv : ChNPU, 2014. – S. 38–43.
7. Derkach A.A. Formirovanie i razvitie professional'nogo masterstva rukovodjashhikh kadrov: social'no-psihologicheskij trening i prikladnye psihotekhnologii / A.A. Derkach., A.P. Sitnikov. – M. : Luch, 1993. – 72 s.
8. П'ін Е.Р. Диференціальна психологія музичної і жіночої психології / Е.Р. П'ін. – СПб. : Пітер, 2003. – 544 с.
9. Karamushka L.M. Psykholohiia upravlinnia zakladamy serednoi osvity: Monohrafiia / L.M. Karamushka. – K. : Nika-Tsentr, 2000. – 332 s.
10. Kot H.M. Formuvannia psykholohichnoi kultury kerivnykiv zahalnoosvitnikh shkil u systemi pisliadyplomnoi osvity : dys. ... kand. psykhol. nauk : 19.00.07 / Kot Halyna Mykolaivna. – Tsentr. in-t pisliadyplom. ped. osvity APN Ukrainy. – K., 2004. – 352 s.
11. Kot H.M. Hendernyi aspekt psykholohichnoi pidhotovky maibutnikh menedzheriv kulturno-dozvillievoi diialnosti / H.M. Kot // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – № 2–3(5–6). – S. 89–96.
12. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidhotovky personalu derzhadministratsii do roboty v komandi : navch. posib. / Karamushka L.M., Fil O.A., Levkovets V.V. ta in. – K. : Nauk. svit, 2008. – 182 s.

Kot, G.M. Gender features of leisure industry managers' personal potential. The article deals with the leisure industry managers' personal potential and the gender factor in leisure industry managers' training. Development of students' readiness for the profession of leisure business managers requires the knowledge of personal determinants, personal potential and relevant components and structure of gender characteristics needed for making efficient leisure business managers.

Current requirements for leisure business professionals, besides general professional training, require significant psychological training focused on practical problems of the industry.

In addressing this problem, the author uses the term "personal potential", which is understood as the characteristic of an individual that exists in a non-materialized form as a coherent systemic effect of all the components of personality.

Analysis of the results of the study allowed producing the recommendations on how to accelerate the development of students' psychological readiness for the profession of leisure industry manager: psychological training exercises should focus on the development of students' potential, made up of their abilities and skills, with regard to the students' gender.

Taking advantage of the gender factor in students' personal potential development psychological training can contribute to the development of their psychological readiness for the profession of leisure industry manager.

Key words: personal potential, psychological training, gender characteristics, development of special psychological skills, professional readiness, leisure industry managers.

Відомості про автора

Кот Галина Миколаївна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Київського національного університету культури і мистецтв, м. Київ, Україна.

Kot, Galina M., PhD, Assoc. Prof., Department of Psychology, Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kgn50000@gmail.com

УДК 316.647.5:005.32:373

Креденцер О.В.

<https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ»: СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ

Креденцер О.В. Тренінгова програма «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості»: структура та зміст. У статті представлено зміст та структуру тренінгової програми «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості». Розкрито її мету, завдання, основні структурні компоненти. Вказано цільову аудиторію, організацію та форму проведення тренінгу. Представлено основні інтерактивні техніки. Зміст тренінгу розгортається шляхом поєднання основних структурних елементів (тренінгових сесій), основних компонентів кожної із тем тренінгу (змістовно-смысловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. У статті наведено детальний зміст тренінгової програми.

Ключові слова: психологічна підготовка, психологічний тренінг, освітні організації; персонал освітніх організацій; чинники розвитку організаційної культури; соціальна напруженість.

Креденцер О.В. Тренінговая программа «Организационно-психологические факторы развития организационной культуры в образовательных организациях в условиях социальной напряженности»: структура и содержание. В статье представлены содержание и структура тренинговой программы «Организационно-

психологические факторы развития организационной культуры в образовательных организациях в условиях социальной напряженности». Раскрыты ее цели, задачи, основные структурные компоненты. Приведены целевая аудитория, организация и форма проведения тренинга. Представлены основные интерактивные техники. Содержание тренинга разворачивается путем объединения основных структурных элементов (тренинговых сессий), основных компонентов каждой из тем тренинга (содержательно-смысловой, диагностический и коррекционно-развивающий компоненты) и интерактивных техник, используемых для представления каждого из компонентов. В статье приведено подробное содержание тренинговой программы.

Ключевые слова: психологическая подготовка, психологический тренинг, образовательные организации; персонал образовательных организаций; факторы развития организационной культуры; социальная напряженность.

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

Сьогодні, з урахуванням ситуації, що склалась в Україні, на наш погляд, проблема соціальної напруженості постає особливо гостро як в окремих регіонах, так і в країні в цілому. Особливого значення вияви соціальної напруженості набувають на рівні організацій та персоналу організацій, оскільки організації відіграють роль своєрідного посередника, котрий, з одного боку, дозволяє особистості (групі) включитися в соціальні процеси, а з іншого – забезпечує повноцінне життя особистості (групи) [23]. Аналіз літератури показує, що одним із чинників профілактики та подолання соціальної напруженості в організації є організаційна культура. Разом із тим, в наших попередніх розробках та розробках інших авторів виділено низку чинників, що опосередковують зниження соціальної напруженості через розвиток організаційної культури [23]. Серед них можна назвати наступні групи чинників: соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю менеджерів в освітніх організаціях (лідерство та прийняття управлінських рішень), соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані зі взаємодією менеджерів та персоналу освітніх організацій (толерантність та толерантність до невизначеності), соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю персоналу освітніх організацій (підприємницька активність та творчий потенціал). Цей підхід покладено в основу розробки дизайну, представленого в статті тренінгу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Певні аспекти дослідження соціальної напруженості представлено в роботах вітчизняних дослідників (В.О. Васютинський [20], Л.М. Карамушка, І. Заїка [6], Е.О. Ключенко [10], М.М. Слюсаревський [21], К.В. Терещенко [22], О.В. Чернявська [30] та ін.).

Проблема розвитку організаційної культури освітніх організацій розкрита в роботах таких українських психологів, як О.В. Ішук [8], І. Заїка [4], Л.М. Карамушка [8], К.В. Терещенко [19], А.М. Шевченко [32] та ін.

Разом із тим, розробки, що стосуються психологічної підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, зокрема через розкриття організаційно-психологічних чинників, представлені у вітчизняній організаційній психології недостатньою мірою.

Мета дослідження. Виходячи із актуальності та недостатньої розробки проблеми розвитку організаційної культури освітніх організацій в умовах соціального напруження, метою нашого дослідження є розробка змісту та структури тренінгової програми «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості».

Дослідження здійснено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості» (2016–2018 рр., № державної реєстрації 0116U004811, науковий керівник – член-кор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. Карамушка).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Теоретико-методологічною основою для розробки тренінгової програми виступили праці, що розкривають зміст, методи та форми психологічної підготовки персоналу, менеджерів освітніх організацій (Л.М. Карамушка [24], К.Л. Мілютіна [17], В.М. Федорчук [27], В.А. Чикер [31], Т.С. Яценко [34] та ін.), а також попередні розробки автора [11; 14; 15].

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

1. Мета та завдання тренінгової програми

Мета тренінгової програми – психологічна підготовка освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості з урахуванням організаційно-психологічних чинників, що опосередковують розвиток організаційної культури.

Завдання тренінгової програми:

1. Оволодіння знаннями щодо сутності організаційно-психологічних чинників розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості;

2. Оволодіння персоналом освітніх організацій методами діагностики організаційно-психологічних чинників розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості;

3. Оволодіння персоналом освітніх організацій уміннями та навичками організаційно-психологічних чинників розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості.

2. Структура, основні компоненти та інтерактивні техніки тренінгової програми

Тренінгова програма «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості» включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини (табл. 1).

Таблиця 1

Структура тренінгу «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості»

Складові тренінгу	Основні компоненти	Години
I. Вступна частина тренінгу	<i>Блок 1:</i> «Знайомство» <i>Блок 2:</i> «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи» <i>Блок 3:</i> «Особливості організаційної культури та соціальної напруженості в освітніх організаціях»	2
II. Основна частина тренінгу		
<i>Модуль 1.</i> «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю менеджерів в освітніх організаціях»	<i>Змістовно-смісловий компонент:</i> «Лідерський потенціал менеджерів та їхнього вміння ефективно приймати управлінські рішення як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика лідерського потенціалу та вміння ефективно приймати управлінські рішення»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Розвиток лідерського потенціалу та вміння ефективно приймати управлінські рішення»	2
<i>Модуль 2.</i> «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані зі взаємодією менеджерів та персоналу освітніх організацій»	<i>Змістовно-смісловий компонент:</i> «Толерантність та толерантність до невизначеності як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика толерантності та толерантності до невизначеності»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Розвиток толерантності та толерантності до невизначеності»	2
<i>Модуль 3.</i> «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю персоналу освітніх організацій»	<i>Змістовно-смісловий компонент:</i> «Підприємницька активність та творчий потенціал персоналу як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»	2
	<i>Діагностичний компонент:</i> «Діагностика підприємницької активності та творчого потенціалу персоналу освітніх організацій»	2
	<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i> «Розвиток підприємницької активності та творчого потенціалу персоналу освітніх організацій»	2
III. Заключна частина тренінгу	<i>Блок 1:</i> «Узагальнення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок» <i>Блок 2:</i> «Підведення підсумків роботи» <i>Блок 3:</i> «Прощання»	2

Вступна частина тренінгової програми складається із 3-х блоків: «Знайомство», «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи», «Вступ до проблеми: особливості організаційної культури та соціальної напруженості в освітніх організаціях».

Основна частина тренінгової програми містить 3 модулі, кожен з яких складається зі змістовно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів: Модуль 1. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю менеджерів в освітніх організаціях»; Модуль 2. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані зі взаємодією менеджерів та персоналу освітніх організацій»; Модуль 3. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю персоналу освітніх організацій».

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

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

3. Цільова аудиторія, організація та форма проведення тренінгової програми

Тренінгова програма «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості» розрахована на роботу, насамперед, з менеджерами та працівниками освітніх організацій.

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

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

4. Зміст тренінгової програми

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

I. Вступна частина тренінгу

Блок 1: «Знайомство»

Криголам «Знайомство». Інструкція: група стоїть в колі, кожний учасник по черзі кидає м'яч та називає своє ім'я, можна пройти декілька кіл. Після цього завдання змінюється: треба кидати м'яч і називати ім'я тієї людини, якій ти кинув м'яч, можна пройти декілька кіл.

Вправа «Знайомство: образ». Інструкція: учасникам дається завдання зобразити свій образ (як вони себе сприймають) за допомогою певного предмета, явища тощо. Потім учасники повинні зобразити свій образ з точки зору того, як їх сприймають колеги (на їхню думку).

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

Вивчення очікувань, запитів та емоційного стану учасників заняття.

Учасники по черзі дають відповіді на запитання:

- «Які Ваші очікування від тренінгу?»;
- «Що Ви дуже хотіли б, щоб було під час тренінгу?»;
- «Що Ви дуже не хотіли б, щоб було під час тренінгу?».

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

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

«Мозковий штурм»: «Визначення правил групової роботи та загальної структури тренінгу». (Для підготовки цього питання можна використати наявний у літературі матеріал [24])

Блок 3: «Вступ до проблеми: Особливості організаційної культури та соціальної напруженості в освітніх організаціях»

Метод незавершених речень: «Організаційна культура освітньої організації – це...», «Соціальна напруженість в освітніх організаціях – це...».

Групова дискусія: «Яким чином організаційна культура може впливати на соціальну напруженість в освітніх організаціях. Позитиви та негативи».

Робота в малих групах: «Чинники, що опосередковують вплив організаційної культури на соціальну напруженість в освітніх організаціях».

II. Основна частина тренінгу

Модуль 1. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю менеджерів в освітніх організаціях»

Змістовно-смісловий компонент: «Лідерський потенціал менеджерів та їхнє вміння ефективно приймати управлінські рішення як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»

Метод «мозкового штурму»: «Лідерство – це...». Аналіз та узагальнення результатів.

Групове обговорення: «Значення лідерських якостей керівника для розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості». Аналіз та узагальнення результатів.

Лекція-презентація: «Сутність та функції лідерства в організації в умовах соціальної напруженості».

Творчий проект (робота в малих групах): «Прийняття ефективних управлінських рішень в умовах соціальної напруженості: сутність, вимоги».

Діагностичний компонент: «Діагностика лідерського потенціалу та вміння ефективно приймати управлінські рішення»

Психологічний практикум 1: «Діагностика лідерських якостей з допомогою тесту «Здатність до лідерства» Р.С. Немова» [33].

Психологічний практикум 2: «Діагностика стилів прийняття управлінських рішень за допомогою методики «Оцінка стилів прийняття управлінських рішень» А.В. Карпова» [9].

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток лідерського потенціалу та вміння ефективно приймати управлінські рішення»

Ділова гра: «Вияв лідерства в організації в умовах соціальної напруженості» [24].

Ділова гра: «Прийняття колективних управлінських рішень».

Модуль 2. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані зі взаємодією менеджерів та персоналу освітніх організацій»

Змістовно-смісловий компонент: «Толерантність та толерантність до невизначеності як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»

Творчо-аналітичне завдання (робота в малих групах): «Толерантність та толерантність до невизначеності в умовах соціальної напруженості: сутність та особливості прояву». Представлення результатів та обговорення.

Групова дискусія: «Межі толерантності в умовах соціальної напруженості».

Вправа з картками (робота в малих групах): «Роль толерантності в розвитку різних типів організаційної культури». Інструкція: групам видаються картки з описом різних типів організаційної культури. Учасниками необхідно визначити роль та механізми впливу толерантності персоналу для розвитку того чи іншого типу організаційної культури.

Діагностичний компонент: «Діагностика толерантності та толерантності до невизначеності»

Вправа «Дерево» [26]. Інструкція: учасникам пропонується стати на уявлено намальоване дерево від коренів до крони, в залежності від рівня розвитку толерантності.

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Психологічний практикум: «Визначення рівня толерантності за допомогою методики «Індекс толерантності», Г.У. Солдатової [18] та опитувальника «Як Ви ставитесь до змін?» [29].

Інтерпретація та групове обговорення отриманих даних.

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток толерантності та толерантності до невизначеності»

Метод кейсів: учасникам пропонується ряд кейсів (опис проблемних ситуацій щодо прояву толерантності/інтолерантності в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях з різною організаційною культурою). Розробка методів розв'язання проблеми та їхнє групове обговорення.

Ділова гра: «Опір інноваційним змінам». Мета гри: розвиток толерантності до невизначеності.

Модуль 3. «Соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю персоналу освітніх організацій»

Змістовно-смісловий компонент: «Підприємницька активність та творчий потенціал персоналу як чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості в освітніх організаціях»

Міні-лекція: «Підприємницька активність в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості: сутність, значення для розвитку організаційної культури».

Індивідуальне рефлексивне завдання (з наступним обговоренням в групах): «Проаналізуйте на основі власної професійної діяльності, коли і яким чином у Вас проявлялась підприємницька активність. Наведіть приклади вияву такої активності (за останній рік)».

Робота в малих групах (з подальшим груповим обговоренням): «Назвіть конкретні сучасні інноваційні зміни в освітній організації, для введення яких персоналу необхідно виявляти творчість».

Діагностичний компонент: «Діагностика підприємницької активності та творчого потенціалу персоналу освітніх організацій»

Психологічний практикум: «Діагностика підприємницької активності та творчості за допомогою методик: «Тесту на загальні здібності до підприємництва (GET TEST)» [23] та «Діагностика схильності до інновацій» (Н.М. Лебедева, А.Н.Татарко)» [23].

Корекційно-розвивальний компонент: «Розвиток підприємницької активності та творчого потенціалу персоналу освітніх організацій»

Аналітичний проект: «Основні напрямки розвитку підприємницької активності персоналу освітньої організації в умовах соціальної напруженості». Інструкція: учасникам пропонується сформулювати основні, найактуальніші проблеми освітньої організації та визначити, яким чином вплине висока підприємницька активність на розв'язання визначених проблем. Запропонувати механізми розвитку підприємницької активності.

Представлення та обговорення отриманих результатів.

Вправа «Креатив» [15] (модифікація автора). Мета вправи: розвинути творчість (навчитися проявляти творчі підходи в процесі розвитку організаційної культури, введення змін, генерувати творчі ідеї тощо). Учасникам пропонується знайти якомога більше способів прояву творчості при введенні в освітню організацію таких змін, як, наприклад, розробка рекламної компанії освітньої організації, або нові форми проведення новорічних свят в освітніх організаціях.

III. Заключна частина тренінгу

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

Вправа «Питання-відповідь». Інструкція: всі учасники діляться на малі групи, кожна група повинна протягом 5 хв. підготувати максимум питань за темою тренінгу, кожне питання необхідно написати на окремому аркуші та розмістити на дошці. Після цього групи обмінюються дошками та відповідають на поставлені питання.

Обговорення результатів.

Вправа «Закінчити речення». «Найкращим сьогодні було...». «Новою ідеєю для мене стало...». «Я сподіваюсь на те, що...»

Блок 2: «Підведення підсумків роботи»

Вправа «Апельсини». Інструкція: ведучий на трьох плакатах малює або пише словами: 1) кошик апельсинів; 2) стакан апельсинового соку; 3) гірка шкірочок від очищених апельсинів. Кожний учасник на стікерах пише ті вправи, ігри, знання тощо, що найбільше запам'ятались, сподобались, не сподобались. Після цього, учасники розміщують свої стікери на відповідних дошках:

- на плакат з апельсинами – те, що ще не знайшло закінченого вигляду, що потрібно додумати, до чого буде необхідно повернутися;
- на плакат зі склянкою освіжаючого соку можна наклеювати те, що радувало, надихнуло на нове, сприяло розвитку;
- на плакат з відходами – речі, яких краще позбутися, які не сподобалися, були зайві, образливі, неактуальні, дратували.

Обговорення результатів.

Блиц-опитування учасників тренінгу за допомогою анкети «Аналіз ефективності роботи тренінгу», яке, з метою забезпечення об'єктивності зворотного зв'язку, необхідно проводити анонімно [24].

Блок 3: «Прощання»

Вручення сертифікатів.

Відеопрезентація: «Так ми працювали сьогодні разом».

Вправа «Мої емоції». Інструкція: кожен учасник каже одне слово, що виражає його емоції на даний момент.

Обмін професійними контактами.

Висновки:

1. До чинників, що опосередковують зниження соціальної напруженості через розвиток організаційної культури відносять: соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю менеджерів в освітніх організаціях (лідерство та прийняття управлінських рішень), соціально-психологічні чинники розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані зі взаємодією менеджерів та персоналу освітніх організацій (толерантність та толерантність до невизначеності), соціально-психологічні чинники розвитку організаційної

культури в умовах соціальної напруженості, пов'язані з діяльністю персоналу освітніх організацій (підприємницька активність та творчий потенціал).

2. Одним із ефективних методів психологічної підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості є тренінг «Організаційно-психологічні чинники розвитку організаційної культури в освітніх організаціях в умовах соціальної напруженості».

3. Тренінг включає вступну, основну та заключну структурно-змістовні частини та базується на технологічному підході.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо в розробці тренінгових програм, спрямованих на розвиток кожного із досліджених чинників.

Список використаних джерел

1. Восемнадцать программ тренингов: руководство для профессионалов / под науч. ред. В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – 368 с.
2. Гуревич А.М. Рольевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А.М. Гуревич. – СПб. : Речь, 2006. – 144 с.
3. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2006. – С. 219–222.
4. Заїка І.В. Вплив соціальної напруженості на вияви особистісної напруженості педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів / І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. – К. : Логос, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
5. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види / Л.М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 3–11.
6. Карамушка Л.М. Соціальна фрустрованість освітнього персоналу: зв'язок із типами організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів / Л.М. Карамушка, І.В. Заїка // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
7. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств) : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка, І.І. Сняданко. – К.-Львів : Край, 2010. – 212 с.
8. Карамушка Л.М. Психологія організаційної культури вищого навчального закладу (у контексті становлення професійної ідентичності студентів) : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Іщук. – К.-Запоріжжя : Крутозір, 2015. – 276 с.
9. Карпов А.В. Психология стилей управленческих решений : учебное пособие / Карпов А.В., Маркова Е.В. – Ярославль, 2003. – 108 с.
10. Клюєнко Е.О. Діагностика соціальної напруженості : дис...канд. соц. наук : 22.00.03 / Е.О. Клюєнко ; Інститут соціології Національної академії наук України. – К., 1998. – 250 с.
11. Креденцер О.В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торговельного бізнесу / О.В. Креденцер // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки / [ред. кол. : А.І. Шинкарук та ін.]. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2011. – Вип. 3. – С. 56–64.
12. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід / О.В. Креденцер, В.І. Лагозінська, О.С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 45. – С. 48–56.
13. Креденцер О.В. Теоретичний аналіз типологій організаційної культури / О.В.Креденцер // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. - Алчевськ : ЛАДО, 2013. – Т. 1. – Вип. 37. – С. 17–21.
14. Креденцер О.В. Тренінг «Розвиток самоефективності підприємців сфери торгівлі»: структура, особливості проведення та оцінка ефективності / О.В. Креденцер, І.Б. Абдулаєва // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. – Т. 1. – Вип. 44. – С. 36–41.
15. Креденцер О.В. Тренінг «Формування підприємницької поведінки в персоналу освітніх організацій для ефективного забезпечення організаційного розвитку» / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 32. – С. 218–227.
16. Ладанов І.А. Социокультура организации / И.А. Ладанов // Организационное поведение : [хрестоматия] / [ред.-сост. Райгородский Д.Я.]. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2006. – С. 120–168.
17. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.] / К.Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
18. Психодіагностика толерантності личности / под ред. Г.У. Солдатовой, Л.А. Шайгеровой. – М. : Смысл, 2008. – С. 46–51.
19. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. – К. : Педагогічна думка, 2015. – 288 с.
20. Психологія масової політичної свідомості та поведінки / [відп. ред. В.О. Васютинський]. – К. : Вид-во «ДОК-К», 1997.

21. Слюсаревський М. Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників / М. Слюсаревський // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2002. – № 5 (8). – С. 24–34.
22. Терещенко К.В. Зміст та структура тренінгу розвитку толерантності персоналу закладів освіти в умовах соціальної напруженості / К.В. Терещенко // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2017. – № 1 (8). – С. 65–75.
23. Технології роботи організаційних психологів : [навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : ІНКОС, 2005. – 366 с.
24. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : [навч. посіб. / за науковою редакцією проф. Л.М. Карамушки. – К. : Наук. світ, 2008. – 234 с.
25. Тополов Є.В. Професійна агресивність особистості : монографія / Є.В. Тополов. – К. : ВД «Слово», 2011. – С. 157–158.
26. Управление персоналом. Практикум: упражнения, тесты / [под ред. М.Н. Кулапова]. – М. : Экзамен, 2003. – 256 с.
27. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : [навч.-метод. посіб.] / В.М. Федорчук. – Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. – 240 с.
28. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – [2-е изд., доп.]. – М. : Психотерапия, 2009. – С. 467–470.
29. Фрайлингер К. Управление изменениями в организации / К. Фрайлингер, И. Фишер / Пер. с нем. Н.П. Береговой, И.А. Сергеевой. – М. : Книгописная палата, 2002. – С. 31–33, 251–252.
30. Чернявська О.В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу) : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.07 / О.В. Чернявська ; Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. – Харків, 2001. – 240 с.
31. Чикер В.А. Тренинг как метод, способствующий успешной реализации организационных изменений и организационному развитию / В.А. Чикер, А.М. Гуревич, Д. Саулин. – СПб., 2004. – 156 с.
32. Шевченко А.М. Організаційна культура інноваційних та традиційних загальноосвітніх навчальних закладів: теоретичний аспект / А.М. Шевченко // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – Т. 1 : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія. – К. : А.С.К., 2011. – Вип. 33. – С. 211–213.
33. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. – Самара : ИД «Бахрах-М», 2010. – С.70–71.
34. Яценко Т.С. Методы активного социально-психологического обучения : [метод. рекомендации для студентов пед. институтов] / Т.С. Яценко. – Ч. 2. – К. : РУМК, 1991. – 56 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vosemnadcat' programm treningov: rukovodstvo dlja professionalov / pod nauch. red. V.A. Chiker. – SPb. : Rech', 2007. – 368 s.
2. Gurevich A.M. Rolevye igry i kejsy v biznes-treningah / A.M. Gurevich. – SPb. : Rech', 2006. – 144 s.
3. Eliseev O.P. Praktikum po psihologii lichnosti / O.P. Eliseev. – [2-e izd., ispr. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2006. – S. 219–222.
4. Zaika I.V. Vplyv sotsialnoi napruzhenosti na vyjavy osobystisnoi napruzhenosti pedahohichnykh pratsivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – Naukovyi zhurnal [za nauk. red. S.D. Maksymenka ta L.M. Karamushky]. – K. : Lohos, 2017. – № 2–3 (9–10). – С. 19–39.
5. Karamushka L.M. Sotsialna napruzhenist v orhanizatsii: sutnist, pidkhody do vyvchennia, osnovni vydy / L.M. Karamushka // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – С. 3–11.
6. Karamushka L.M. Sotsialna frustrovanist osvitnoho personalu: zviazok iz typamy orhanizatsiinoi kultury zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv / L.M. Karamushka, I.V. Zaika // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2016. – № 2–3 (5–6). – С. 80–89.
7. Karamushka L.M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury (na materialii promyslovykh pidpriemstv) : [navch. posib.] / L.M. Karamushka, I.I. Sniadanko. – K.-Lviv : Krai, 2010. – 212 s.
8. Karamushka L.M. Psykholohiia orhanizatsiinoi kultury vyshchoho navchalnoho zakladu (u konteksti stanovlennia profesiinoi identychnosti studentiv) : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.V. Ishchuk. – K.-Zaporizhzhia : Kruhozir, 2015. – 276 s.
9. Karpov A.V. Psihologija stilej upravlencheskikh reshenij : uchebnoe posobie / Karpov A.V., Markova E.V. – Jaroslavl', 2003. – 108 s.
10. Kliuienko E.O. Diahnostyka sotsialnoi napruzhenosti : dys...kand. sots. nauk : 22.00.03 / E.O. Kliuienko ; Instytut sotsiolohii Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy. – K., 1998. – 250 s.
11. Kredentser O.V. Psykholohichni umovy pidgotovky pidpriemstv do profesiinoi diialnosti u sferi torhovelnogo biznesu / O.V. Kredentser // Visnyk Kamianets-Podil'skoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohienka. Psykholohichni nauky / [red. kol. : A.I. Shynkariuk ta in.]. – Kamianets-Podil'skyi : Kamianets-Podil'skyi natsionalnyi universytet imeni Ivana Ohienka, 2011. – Vyp. 3. – С. 56–64.
12. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz poniattia «sotsialna napruzhenist»: mizhdystyplinamyi pidkhid / O.V. Kredentser, V.I. Lahozinska, O.S. Kovalchuk // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – Т. 1. – Vyp. 45. – С. 48–56.
13. Kredentser O.V. Teoretychnyi analiz typolohii orhanizatsiinoi kultury / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. - Alchevsk : LADO, 2013. – Т. 1. – Vyp. 37. – С. 17–21.
14. Kredentser O.V. Treninh «Rozvytok samoefektyvnosti pidpriemstv sfery torhivli»: struktura, osoblyvosti provedennia ta otsinka efektyvnosti / O.V. Kredentser, I.B. Abdulaieva // Aktualni problemy psykholohii: Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia : zb. nauk. prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / za red.

- S.D. Maksymenko, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2016. – T. 1. – Vyp. 44. – С. 36–41.
15. Kredentser O.V. Treninh «Formuvannia pidpriemnytskoi povedinky v personalu osvity orhanizatsii dlia efektyvnoho zabezpechennia orhanizatsiinoho rozvytku» / O.V. Kredentser // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenko, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 32. – S. 218–227.
16. Ladanov I.A. Sociokul'tura organizatsii / I.A. Ladanov // Organizacionnoe povedenie : [hrestomatija] / [red.-sost. Rajgorodskij D.Ja.]. – Samara : ID «Bahrah-M», 2006. – S. 120–168.
17. Miliutina K.L. Teoriia ta praktyka psykholohichnoho treninhu : [navch. posib.] / K.L. Miliutina. – K. : MAUP, 2004. – 192 s.
18. Psihodiagnostika tolerantnosti lichnosti / pod red. G.U. Soldatovoj, L.A. Shajgerovoj. – M. : Smysl, 2008. – S. 46–51.
19. Psykholohichni determinanty rozvytku orhanizatsiinoi kultury : monohrafiia / L.M. Karamushka, O.V. Kredentser, K.V. Tereshchenko [ta in.] ; za red. L.M. Karamushky. – K. : Pedagogichna dumka, 2015. – 288 s.
20. Psykholohiia masovoi politychnoi svidomosti ta povedinky / [vidp. red. V.O. Vasiutynskij]. – K. : Vyd-vo «DOK-K», 1997.
21. Sliusarevskij M. Sotsialna napruzhenist: teoretychna model neobkhidnykh i dostatnykh pokaznykiv / M. Sliusarevskij // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykholohii. – 2002. – № 5 (8). – S. 24–34.
22. Tereshchenko K.V. Zmist ta struktura treninhu rozvytku tolerantnosti personalu zakladiv osvity v umovakh sotsialnoi napruzhenosti / K.V. Tereshchenko // Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – 2017. – № 1 (8). – S. 65–75.
23. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psykholohiv : [navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv psladiplom. osvity] / za nauk. red. L.M. Karamushky. – K. : INKOS, 2005. – 366 s.
24. Tekhnolohiia psykholohichnoi pidgotovky personalu orhanizatsii do roboty v umovakh sotsialno-ekonomichnykh zmin (na materialii osvity orhanizatsii) : [navch. posib. / za naukovoju redaktsiieiu prof. L.M. Karamushky. – K. : Nauk. svit, 2008. – 234 s.
25. Topolov Ye.V. Profesiina ahresyvnist osobystosti : monohrafiia / Ye.V. Topolov. – K. : VD «Slovo», 2011. – S. 157–158.
26. Upravlenie personalom. Praktikum: uprazhnenija, testy / [pod red. M.N. Kulapova]. – M. : Jekzamen, 2003. – 256 s.
27. Fedorchuk V.M. Sotsialno-psykholohichni treninh «Rozvytok komunikatyvnoi kompetentnosti vykladacha» : [navch.-metod. posib.] / V.M. Fedorchuk. – Kamianets-Podilskij : Abetka, 2003. – 240 s.
28. Fetiskin N.P. Social'no-psykholohicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manujlov. – [2-e izd., dop.]. – M. : Psihoterapija, 2009. – С. 467–470.
29. Frajlinger K. Upravlenie izmenenijami v organizatsii / K. Frajlinger, I. Fisher / Per. s nem. N.P. Beregovoj, I.A. Sergeevoj. – M. : Knigopisnaja palata, 2002. – S. 31–33, 251–252.
30. Cherniavska O.V. Mekhanizm vplyvu sotsialnykh zmin na sotsialnu napruzhenist v suchasni Ukraini (na prykladi mehopolisu) : dys. ... kand. sots. nauk : 22.00.07 / O.V. Cherniavska ; Kharkivskij natsionalnyi universytet imeni V.N. Karazina. – Kharkiv, 2001. – 240 s.
31. Chiker V.A. Trening kak metod, sposobstvujushij uspesnoj realizatsii organizacionnykh izmenenij i organizacionnomu razvitiju / V.A. Chiker, A.M. Gurevich, D. Saulin. – SPb., 2004. – 156 s.
32. Shevchenko A.M. Orhanizatsiina kul'tura innovatsiinykh ta tradytsiinykh zahalnoosvitnykh navchalnykh zakladiv: teoretychni aspekt / A.M. Shevchenko // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. pr. In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. – K. : A.S.K., 2011. – Vyp. 33. – S. 211–213.
33. Jenciklopedija psihodiagnostiki. Psihodiagnostika personala. – Samara : ID «Bahrah-M», 2010. – S.70–71.
34. Jacenko T.S. Metody aktivnogo social'no-psykholohicheskogo obuchenija : [metod. rekomendacii dlja studentov ped. institutov] / T.S. Jacenko. – Ch. 2. – K. : RUMK, 1991. – 56 s.

Kredentser, O.V. Training program "Organizational and psychological factors in educational organization culture development in conditions of social tension": structure and content. The article deals with the training program "Organizational and psychological factors in educational organization culture development in conditions of social tension". The author discusses the content, structure, objectives, target recipients, organizational forms and basic interactive techniques of the training. The training is made up of the training sessions, the main components (introductory, diagnostic and developing) of each training topic and interactive techniques used to represent each of the components. The author gives a detailed description of the training program.

The introductory part of the training program consists of three units: «Acquaintance», «The training program aim, objectives, structure and group work rules», «Introducing the problem: features of organizational culture and social tension in educational organizations».

The main part of the training program consists of three modules, each of which consists of informative, assessing and developing components: Module 1. "Educational organization managers' work-relevant socio-psychological factors in organizational culture development under social tension"; Module 2. "Educational organization managers and staff interaction-relevant socio-psychological factors in organizational culture development under social tension"; Module 3. "Educational organization staff-relevant socio-psychological factors in organizational culture development under social tension".

The final part of the training program includes 3 units: "Generalization of acquired knowledge and skills", "Analysis of the training results" and "Leave-taking".

Key words: psychological training, educational organization, educational organization staff, organizational culture development factors, social tension.

Відомості про автора

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

Kredentser, Oksana Valeriivna, PhD, associate professor, leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: okred278@gmail.com