

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

**ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ
СЕРЕДОВИЩІ**

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступеня «бакалавр»

Олександр ПОНОМАРЕНКО

4 курсу денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, доцент

Олександр КУЦІЙ

Рецензент

доктор психологічних наук, доцент

Галина КАТОЛИК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«24» травня 2022 р., протокол №15

завідувач кафедри практичної психології

кандидат психологічних наук

_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів

2022

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.....	7
1.1. Теоретичний аналіз наукових джерел за поняттям «соціально-психологічний клімат» професійного колективу.....	7
1.2. Соціально-психологічні особливості професійних освітніх груп.....	14
1.3. Теоретичні аспекти менеджменту соціально-психологічним кліматом в професійній групі.	20
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	29
2.1. Методологічні основи емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату освітньої професійної організації.	29
2.2. Характеристика методів та вибірки емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в освітній організації.	31
2.3. Результати емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному організаційному середовищі.	34
ВИСНОВКИ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	58
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність. Сучасне не лише продовження, а й прискорення науково-технічної революції тривалий час причиняло наївне, помилкове ігнорування психологічного фактору професійної діяльності за різними напрямками. Так, менеджери очікували, що людей можна буде замінити роботами чи програмами. Однак, особливо в цивілізованому світі виявилися, що роботизація не закриває проблем людського фактору в бізнесі, а ще більше його посилює. Діяльність на основі спільної, цілеспрямованої, координованої роботи визначає не лише ефективність, а й існування бізнесу, цілих корпорацій за багатьма галузями. При цьому, зріс інтерес до явища соціально-психологічного клімату професійного колективу, що в назві зазнає значної модифікації (організаційна чи корпоративна культура), але все ж залишається важливою основою здатності професійної групи виконувати її завдання.

Актуальність цього питання ще диктується збільшенням вимог до процесів, результатів за психологічною включеністю індивідів в їх трудову діяльність, ускладненням життєдіяльності, періодичним наростанням та змінами особистісно-професійних домагань серед сучасних людей. Продовження руху суспільства до індивідуалізації спричиняє низку проблем в питаннях вироблення достатньо якісних варіантів спільної професійної людей. Тому й постає проблема сучасної оцінки та якісного реформування стандартів щодо соціально-психологічного клімату. Так, можна з достатньою впевненістю стверджувати про те, що вивчення та вдосконалення соціально-психологічного клімату професійного колективу є задачею з активізації за соціальним і психологічним компонентами потенціалу суспільства і особистості в ньому, створення найбільш повноцінного способу життя людей.

Формування сприятливого для багатьох компонентів професійної діяльності соціально-психологічного клімату професійної групи може претендувати на статус однієї з найбільш важливих умов досягнення

зростання продуктивності діяльності, достатньої якості результатів спільної праці чи продукції, що випускається. При цьому, соціально-психологічний клімат може бути ще й показником рівня соціального розвитку колективу, його психологічного резерву, що закладає здатність групи до більш складних та якісних завдань, більш повної реалізації групи та кожного її учасника. Це досить потужно пов'язано з перспективами зростання соціально-професійних чинників виробничого процесу, з вдосконаленням багатьох структурних процесів як в організації, так й щодо умов професійної діяльності. Від того, наскільки оптимальним є соціально-психологічний клімат кожного професійного колективу в певній мірі залежать ще й загальна соціально-політична, ідеологічна атмосфера суспільства. Й звісно, що такі завдання лежать в площині спільної ефективної діяльності психолога та керівництва організації, що спільно здатні сприяти створенню позитивного соціально-психологічного клімату в підпорядкованих колективах. Створення таких умов необхідно для того, щоб працівники відчували себе «командою», яка має низку переваг в своєму потенціалі й порівнянні з професійною групою. Так, головними ознаками команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка з одночасними високими вимогами до себе. Тому, позитивний соціально-психологічний клімат в колективі є один з найбільш яскравих показників за його зрілістю, результатом якісної, великої і клопіткої праці менеджменту.

Щодо професійної діяльності в освітніх закладах можна зазначити, що в такого типу професійних групах соціально-психологічний клімат відіграє особливо важливу роль. Так, взаємопідтримка, довіра, позитивні емоції, налаштування на спільний ефективний результат в середовищі педагогів проєктуються на учнів. Тому, клімат в середовищі навчальних закладів є вкрай важливим фактором ефективності виконання завдань закладів освіти щодо якісного формування нового покоління суспільства.

Дослідження змісту та особливостей соціально-психологічного клімату було приділено увагу з боку А.Свинецького, Б.Паригіна, К.Платонова, В.Мясищева, Г.Андреевої, Н. Мансурова, В. Шепеля та інших. Однак, ці

дослідження були проведені ще у ХХ-му столітті. Тому, необхідно осучаснити відповідний важливий напрям досліджень щодо професійної спільної діяльності, а особливо щодо освітніх професійних колективів.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічний клімат в професійному середовищі педагогів.

Предмет дослідження – формування соціально-психологічного клімату через вплив професійно-психологічних особливостей освітнього професійного середовища.

Мета роботи – визначити особливості формування соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі через вплив його професійно-психологічних аспектів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теорію щодо явища соціально-психологічного клімату, його змісту, головних факторів, особливостей в педагогічному середовищі.

2. Визначити методи, процедуру та вибірку емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі.

3. Дослідити найбільш визначні особливості формування соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі внаслідок впливу його професійно-психологічних аспектів.

Гіпотеза – припускаємо, що професійне педагогічне середовище має низку психологічних особливостей, які специфічно визначають формування соціально-психологічного клімату в освітній організації.

Теоретична база. Здійснене дослідження визначалось результатами публікацій різного за спрямуванням напрямками, які були в межах соціальної психології, педагогічної психології, а також низки суміжних психолого-педагогічних галузей. Основними джерелами були публікації з формування соціально-психологічного клімату в колективах, а також щодо діяльності закладів освіти в публікаціях таких авторів як І. Андреева, Н. Анікеева, О. Бродчинко, О. Бандурка, К. Вольцис, А. Глотчкін, А. Дзюра, О. Зотова, І.

Іваніхіна, В. Казміренко, М. Мар'їн, Г. Моченов, В. Новіков, М. Обозов, Б. Паригін, М. Феденко, А. Чернишов, В. Шеляга та інших.

Наукова новизна: отримано новітні результати за особливостями конфліктів в організації, що є підставою для опосередкованого дослідження особливостей соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі, яке здатне виявляти окремі з реальних проблем у його функціонуванні.

Практичне значення: результати даного диплому можуть бути корисними для того, щоб у більш ефективний спосіб досліджувати та корегувати соціально-психологічний клімат у професійному педагогічному середовищі.

Методи дослідження:

1. Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі
2. Опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі»
3. Методика для вивчення стилю керівництва в педагогічному колективі

Структура роботи: дипломна робота складається зі вступу, двох основних розділів, висновків, списку використаних джерел, а також додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ.

1.1. Теоретичний аналіз наукових джерел за поняттям «соціально-психологічний клімат» професійного колективу.

Однією з найбільш важливих проблем сучасної та й взагалі у всі часи щодо освіти є забезпечення ефективності роботи педагогічних закладів, головною задачею яких є (за «Національною доктриною розвитку освіти України в XXI столітті») збереження та зміцнення фізичного, психічного здоров'я дитини, розвиток її творчих здібностей, реалізація потенційних можливостей особистості. Особливе місце тут займає активізація людського чинника та спрямованість педагога чи куратора на формування, підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах педагогів чи навчальних груп, а зокрема й щодо мобілізації зусиль педагогів. Тому, зазначене здатне виступити значущим питанням щодо формування самодостатньої, цілісної та внутрішньо гармонійної особистості майбутнього фахівця. Це може бути досягнуте через досягнення ознак сприятливості за соціально-психологічним кліматом, який спричиняє вже на етапі здобуття майбутнім професіоналом відповідних знань закладання фундаменту з позитивним ставленням до професії в цілому, а також в питанні подальшого професійного розвитку та самовдосконалення.

Спочатку зосередьмося на понятті «клімат». В психології поняття «клімат» з'явилося яку таке, що спочатку використане метеорології і географії й позначало ключові характеристики оточуючого природнього середовища. На зараз цим поняттям характеризується невидима, тонка, делікатна, психологічна складова у взаємостосунках між людьми при їх спільному перебуванні впродовж певного часу в одній соціальній групі. Соціальна психологія в радянському науковому середовищі вперше термін «психологічного клімату» було використано Н.С. Мансуровим, який вивчав

професійні групи, що ним по замовчуванню називалися колективами. Далі, спробував розкрити змістову складову соціально-психологічного клімату В.М. Шепель, на думку якого це є емоційним забарвленням психологічного зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх характеристик щодо близькості, симпатій, співпадіння характерів, інтересів чи схильностей. Він вважав клімат відносинами між людьми, які складається з трьох кліматичних зон. Першою є соціальний клімат, а саме те, наскільки у колективі (групі) є усвідомленими цілі і задачі в суспільстві, наскільки гарантується дотримання прав і обов'язків працівників. Другою кліматичною зоною є моральний клімат, яким є моральні цінності, що є прийнятими в даному колективі. Третьою кліматичною зоною названо психологічний клімат, а саме ті неофіційні взаємовідносини, які складаються між учасниками, що перебувають в безпосередньому контакті. Психологічний клімат має зона дію більш локальною щодо соціального і морального клімату [57].

Найбільшою за кількістю прикладних досліджень, що якимось чином пов'язані з соціально-психологічним кліматом в групі проведено організаційною психологією. Це є пов'язаним через очевидну значущість оцінок і оптимізації соціально-психологічного клімату з метою вирішення широкого кола таких організаційних завдань як формування команди, підвищення ефективності управління і системи мотивації, підвищення продуктивності професійної діяльності, зниження плинності кадрів. Так, одним з показників успішної діяльності менеджменту традиційно вважається сформованість соціально-психологічного клімату. Б. Паригін зазначив, що соціально-психологічний клімат є одним з найбільш вирішальних факторів успішної діяльності в усіх сферах суспільства [50].

Соціально-психологічний клімат організації формується через міжособистісну взаємодію, яка визначає не тільки міжособистісні впливи, а й впливи від фізичного середовища. Так, настрій однієї особи впливає на настрій іншої, позначає різні акти поведінки, діяльності, життя. Напевно, що тому Р. Шакуров запропонував розглянути соціально-психологічний клімат

через врахування таких трьох особливостей як психологічна, соціальна та соціально-психологічна. Психологічна форма розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах, а ще властивостях групи. Якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їх соціальний зміст, тоді буде виявлятися саме соціальний аспект, а соціально-психологічний аспект буде виявлятися через єдність, згоду, задоволення, дружбу, згуртованість [26].

Далі про експерименти Е. Мейо з колегами започаткували організаційну психологію, фактично продемонстрували значення цієї соціально-психологічної характеристики з точки зору ефективності групової діяльності [9]. Також, проблемам соціально-психологічного клімату в колективі присвячено багато інших досліджень. Інтерес до цієї теми пов'язується з результатами Хоторнських досліджень, що виявили тісний зв'язок між продуктивністю діяльності групи і особливостями її психологічного клімату [15]. Так, намагання зрозуміти глибинні причини цього феномену, експериментатори прийшли до висновку, що головною виявилася зміна за соціальним середовищем. Говориться про те, що з розвитком групової відповідальності змінився моральний дух професійних груп. Повністю припинилася плінність кадрів, а кількість невиходів та прогулів впала настільки, що складало лише малу долю від цього показника в інших бригадах [3]. Через десятиліття з часів «Хоторнського експерименту», уявлення про роль соціально-психологічного клімату в забезпеченні ефективності групи, організації перетворилося з гіпотези в провідну парадигму сучасного менеджменту. Так, відзначив консультант по організаційній поведінці С. Фінк, «менеджер має грати роль помічника-психолога і тренера, ніж контролера, швидше наставника, ніж начальника [54]. При цьому, особливої поваги приділяти увагу людським аспектам діяльності, серед яких виклик, який робить діяльність захоплюючою, її різноманітність, усвідомлення цілісності процесу, враження, що робиться щось значиме, цінування в організації. Якщо ці елементи є впровадженими в діяльність, тоді працівник, ймовірно буде ототожнювати себе з даною

професійною діяльністю, з іншими працівниками та ще й з організацією [4]. Через це, цілком зрозумілою є та увага, яка приділяється взаємозв'язкам соціально-психологічного клімату і особливостям лідерства, а ще керівництва в групі та організації.

Довідкова література вказується, що соціально-психологічний клімат є станом групової психіки, сукупністю відношення членів колективу до умов і характеру спільної діяльності, до колег та керівника колективу. При цьому, це є якісною стороною стосунків, що виявляється через сукупність психологічних умов, які здійснюють вплив (сприяння або перешкоджання) на продуктивну спільну діяльність та всебічний розвиток особистості в межах групи. Це явище може бути як сприятливе, так й несприятливе, нейтральне, а ще позитивно чи негативно впливати на самопочуття учасників даної групи. Також, соціально-психологічний кліматом є якісна частина міжособистісних взаємовідносин, яка виявляється через сукупність психологічних умов, що сприяє або перешкоджає як діяльності, так й розвитку як особистості, так й групи. Це ще може бути притаманним певній групі досить стійкий рівень психічного настрою, який впливає на взаємини, ставлення персоналу до діяльності та середовища. Психічним настроєм, при цьому за В. Паригінім, може бути щось предметне (спрямованість на процес) та емоційне, тональне (переживання задоволеності щодо діяльності, її результатів) [4; 12; 33; 37; 45; 51]. Все ж поняття «соціально-психологічного клімату» з'явилося в науковому словнику нещодавно поряд з низкою інтегральних понять, що можуть охарактеризувати групові ефекти спільної діяльності людей, а саме говориться про «психологічну атмосферу», «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат». Зазначені формулювання часто залежали від контексту, в якому були розглянуті соціально-психологічні явища у формальних професійних групах.

Далі розглянемо соціально-психологічний клімат в контексті динаміки розвитку колективу. Це необхідним через те, що в джерелах зустрічається розрізнення його явища у групі та в колективі. Так, процеси розвитку групи

до рівня колективу є динамічною ознакою розвитку групи і характеризується створенням в спільній діяльності умов для інтегративних процесів [52]. Так, спільна діяльність з різною інтенсивністю може набувати для членів групи все більш важливого і усвідомленого характеру. Це стає основою в подальшому розвитку, що спонукає до зростання мотивації до групових відношень, що заснована не лише на досвіді спілкування, а ще й на результатах взаємодії у професійній діяльності або ж чогось дуже наближеного до неї. В процесі зростання рівня усвідомлення завдань та цілей з амфорної структури групи може викристалізуватися щось якісно нове, яке відображає відносини з новою гамою емоційних відтінків. Це й характеризує соціально-психологічний клімат в групі.

Незважаючи на велику кількість прикладів та переконливої інформації, ще є значна кількість начальників, які не можуть прийняти та усвідомити важливість соціально-психологічного клімату в підпорядкованих професійних групах. Точніше, вони його сприймають та розуміють через власний досвід, що часто вирізняється переконаннями в тому, що колектив лише заважає досягати швидких результатів, не є важливим через наявність обов'язків, які кожен працівник просто повинен відповідально виконувати. Однак, все частіше в компаніях та організаціях з'являються менеджери нової генерації, що досить потужно вкладаються у виховання повноцінних виконавців і творчих працівників, які потім намагаються об'єднати в команди з довгими та потужними професійними перспективами. Саме ці компанії чи організації вирізняються за злагодженими професійними діями, особливими за якістю процесами роботи, єдністю та надійністю колективу, а саме основне – досягають вражаючих результатів роботи. Так, сприятливий соціально-психологічний клімат слугує однією з головних умов підвищення продуктивності праці, досягнення достатнього рівня задоволеністю працею у працівників, а також бажання їх перебувати в подальшому в даному колективі.

Багато хто вважає, що соціально-психологічний клімат виникає та формується у спонтанний спосіб. Але, добрий клімат не є просто наслідком проголошення гасла і зусиль суто окремих менеджерів. Це все ж є підсумком систематичної та цілеспрямованої роботи з членами колективу у різних способах, здійснення спеціальних заходів, що є направленими на відносини між менеджерами та підлеглими на різних рівнях. Процеси з формування і подальшого вдосконалення соціально-психологічного клімату є постійною практичною задачею менеджера будь-якого рівня та рангу. А створення сприятливого клімату є не тільки відповідальною діяльністю, але ще й творчими спробами, що вимагають певного розуміння, знань змісту і особливостей регулювання, вміння передбачати найбільш вірогідні варіанти у певних ситуаціях щодо взаєностосунків членів професійної групи [13].

Найважливішими ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу) вважаються такі:

- суб'єктивні ознаки: довіра та взаємна вимогливість один до одного; • доброзичливість і ділові претензії; вільне висловлювання думок за справами групи в цілому чи поведінки окремих її представників; відсутність тиску з боку менеджменту на підлеглих і визнання (надання) прав з приймання рішення, що є значущими та відповідають компетентності для досягнення колективом результатів; достатнє інформування про завдання та стан справ у колективі; високе емоційне включення та взаємодопомога; усвідомлення і взяття відповідальності у групі кожним членом;

- об'єктивні ознаки: високі та стабільні результати професійної діяльності; низька плинність кадрів; висока трудова дисципліна; відсутність напруги й латентних, деструктивних конфліктів [23].

Ще доцільно зауважити на те, що кожен колектив, який дійсно досяг в своєму розвитку такого рівня, має свою, неповторну сукупність характеристик, властивостей щодо стилю, інтересів. Однак, згадані ознаки є майже універсальними для будь-якого колективу, оскільки це його таким й визначає.

У залежності від особливостей прояву соціально-психологічний клімат може виконувати в професійних групах відповідні функції: консолідуючу (згуртування, об'єднання зусиль для вирішення завдань); стимулююча (реалізація «емоційних потенціалів колективу», його життєвої енергії); стабілізуюча (стійкість внутрішніх групових відносин, створення необхідних передумов для адаптації нових членів); регулююча (ствердження норм взаємин, прогресивно-етичне оцінювання поведінки членів) [8].

Аналіз джерел [5; 17; 23; 38; 47] засвідчив, що загальними факторами формування соціально-психологічного клімату вважається характер виробничих взаємовідносин того суспільства, складовою якого є певна група; організація та умови професійної діяльності; специфіка та особливості діяльності щодо управління та самоврядування; стиль і характер основних форм реалізації управління; соціально-психологічні, гендерні, демографічні та інші особливості певної професійної групи; чисельність тощо. Вирізняють ще й такі основні фактори формування соціально-психологічного клімату макро- та мікросередовища. Про макросередовище мається на увазі те, що жодна група не здатна повноцінно існувати, а також розвиватися ізольовано від навколишнього середовища. До основних з факторів прийнято включати такі як соціально-психологічні особливості та тенденції за науково-технічним прогресом; суспільно-економічна формація на даному етапі розвитку суспільно-економічного стану; характерні та головні особливості діяльності органів управління, що є вищими за рівнем підпорядкування; соціально-психологічні характеристики території, в якій функціонує організація. Однак, прийнято вважати, що здатні значно більше впливати на соціально-психологічний клімат фактори мікросередовища, основними з яких є такі як матеріально-економічні, технологічні та організаційно-управлінські умови професійної діяльності в колективі та ступінь задоволення ними; формальна структура в колективі та її співвідношення з неформальною частиною групи; стиль управління; психологічна культура менеджера та працівників.

1.2. Соціально-психологічні особливості професійних освітніх груп.

Особливості міжособистісної взаємодії в професійній освітній групі, як і в професійній групі в будь-якій іншій галузі, породжує її соціально-психологічний клімат. Звісно, що це явище спостерігається у всіх освітніх колективах, але здатне різнитися за своїм змістом і спрямованістю. З огляду на зазначене виокремлено три основні види клімату: позитивна, негативна і нейтральна спрямованість [54]. Клімат із позитивною спрямованістю має назву сприятливого або здорового. Звісно, що негативна спрямованість клімату навпаки – характеризує несприятливий або нездоровий клімат. Клімат, спрямованість якого ще не є чітко або хоча б приблизно визначеною прийнято називати нейтральним. Кожен з зазначених варіантів клімату має характерні ознаки за суб'єктивним (внутрішнім) так об'єктивним (зовнішнім) характерами. Так, для сприятливого соціально-психологічного клімату характерними є певні суб'єктивні ознаки, які здатні розкрити його внутрішню суть через такі головні особливості: довіра і адекватні вимоги в колективі; доброзичлива і конструктивна критика, що орієнтована на покращення спільної діяльності та її результатів; достатньо вільні висловлювання думок при обговорення професійних та групових питань, що стосуються колективу; відсутність тиску начальників на підлеглих і делегування їм права приймати важливі рішення; чуйність і водночас адекватність у вимогах у позиціонуванні керівника до всіх членів колективу; достатній рівень інформування щодо головних завдань колективу та стан виконання їх, можливість зайняття активної позиції у діловому спілкуванні; створення умов для активної фахової і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (зміст, оплата, організація) та приналежність саме до цього колективу; взаємодопомога в критичній ситуації; прийняття відповідальності за стан справ кожним членом; вболівання за честь, бажання зробити внесок у загальний результат.

Слід визнати, що взаємна довіра в організації перебуває серед найбільш актуальних проблем, які намагаються досліджувати на зараз в організаційній психології. Такий внутрішній клімат у колективі зумовлюється й відповідними об'єктивними (зовнішніми) показниками що сприятливості, а зокрема це високі результати діяльності установ освіти (організаційна, педагогічна, науково-методична); трудова дисципліна; низька плинність кадрів; відсутність напруги, конфліктів в колективі (як між «рядовими» членами, так й між начальником та підлеглими) [25; 54].

Для несприятливого клімату в освітніх професійних групах характерними виділяють протилежні ознаки до вище зазначених, а саме те, що члени байдуже ставляться один до одного й до групи в цілому; відсутність вболівання за стан справ; «відпрацьовуються» необхідні робочі години без вияву інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується. Іншими словами, можна стверджувати те, що в умовах несприятливого клімату група і кожен її працівник існують ніби ізольовано одне від одного, наче «розведені» в часі та просторі. Зрозуміло, що така ситуація призводить до «невисоких» результатів за професійними задачами, до незадовільного рівня дисципліни, напруги в міжособистих взаємостосунках, конфліктів, ініціює бажання змінити місце працевлаштування [12; 25; 54].

Нейтральний тип соціально-психологічного клімату характеризується ніби певним балансом як за суб'єктивними, так і об'єктивними ознаками. Однак, такий варіант клімату є нестійким, оскільки в будь-який момент за певних несуттєвих обставин може схилитися в той чи інший бік. Тому, такий тип клімату ще можна вважати ситуативним, нестійким. При цьому, у більш ймовірному варіанті за наявності напруги та стресів більш ймовірним є схилання в бік негативного. Хоча, існує ймовірність трансформації в сприятливий тип, яка все ж не є значною [12; 19].

Психологічним кліматом в освітньому колективі можна вважати своєрідну екологічну характеристику, яка потенційно здатна забезпечити ефективні процеси взаємодії всередині освітнього колективу в цілому й

зокрема за кожним його членом з оточенням. Стосовно безпосереднього і провідного прояву соціально-психологічного клімату, яким є ставлення його членів до спільної професійної діяльності, слід наголосити на тому, що його зміст і спрямованість визначаються ступенем залученості кожного члена групи до спільної діяльності, рівнем за його фаховою та соціальною активністю, працездатністю [36]. За сприятливим кліматом зазвичай спостерігається високі показники за рівнем залучення та активності, оскільки навколишнє «екологічне» тло достатньо потужно здатне стимулювати до максимальної віддачі, пошуках нових, нетрадиційних підходів для досягнення професійних нових успіхів, збільшення добробуту колективу і її члена.

Ефективність за базовими управлінськими процесами (планування, організація, мотивація та контроль) також є залежною від соціально-психологічного клімату. Сприятливий клімат сприяє тому, щоб дати змогу менеджерів забезпечити достатньо ґрунтовне розуміння членами групи за її основними цілями (етап планування), швидкість мобілізації на виконання завдань (етап організації) та реалізація оперативного звіту (етап контролю). Це здатне допомагати начальникові приймати адекватні управлінські рішення, що є більш ефективні при діловому спілкуванні [16].

Приблизно аналогічною можна вважати роль соціально-психологічного клімату й щодо ставлення членів групи один до одного. Так, у професійних групах, де домінує позитивна спрямованість клімату, міжособистісні стосунки переважно позначаються більшим рівнем щодо взаємоповаги та взаємопідтримки. Це є характерним як у процесах горизонтальних, так і у вертикальних управлінських стосунках. У процесах реалізації менеджменту це сприяє тому, щоб керівник освітньої організації вільно встановлював соціально-психологічний контакт із працівниками, забезпечував успішність в реалізації різних форм ділової комунікації, здійснював ефективний вплив на працівників з врахуванням їх мотивації, приділяв достатню увагу неформальному спілкуванню, що здатне органічно доповнювати формальні і

мають сприяти формуванню у членів групи почуттів задоволення через приналежність саме до цієї професійної групи, а не іншої [4; 16; 38].

Менеджерам освітніх професійних груп, в яких характерною для міжособистісних взаємостосунків стосунків є певна напруга необхідно докладати у значній мірі більше сил для того, щоб налагодити якісну ділову комунікацію, оскільки саме вона залишається у переважній більшості формалізованою, не здатною враховувати потреби, мотиви, емоції та функціональні стани серед працівників, а ще є переобтяженою за комунікативними бар'єрами [4; 16; 38].

Щодо опосередкованого прояву соціально-психологічного клімату, варто відзначити його місце у формуванні відповідного ставлення членів до світу в цілому, що визначає їх світорозуміння та світосприйняття. Це зазвичай може виявлятися у задоволенні потреб особистості вищих рівнів, якими можна визначити наступні:

приналежність до соціально-професійної групи («надійний», престижний колектив);

повага (визнання компетентності, професійних та особистих досягнень, можливість здійснення кар'єри);

самовираження та самореалізація (умови для реалізації творчого потенціалу, апробація та впровадження новацій у професійній діяльності) [10; 38].

У професійних освітянських групах із нейтральними або негативними ознаками соціально-психологічного клімату зазначені вище потреби залишаються в своїй більшості нереалізованими. Тому, саме там здатні панувати настрої з невдоволення оточуючим світом, домінуванням песимізму, схильністю до постійних чи періодичних стресових ситуацій. Тому, керівнику освітньої організації бажано докладати неабияких зусиль для того, щоб принаймні вивести своїх підлеглих працівників з такого стану та почати кропіткий процес налагодження стосунків, комунікацій та інших

явищ, процесів, що визначають зміст та структуру соціально-психологічного клімату в освітньо-професійній групі.

Вплив клімату на світобачення працівників виявляється ще й в тому, що відбувається формування ціннісно-орієнтаційної сфери особистості й, можливо, групових цінностей, що дотримуються членами відповідної групи [13]. У колективах, що мають сприятливий клімат велика значущість, крім матеріальних цінностей, набуває можливість «творчої роботи», «професійної самореалізації», «наявності друзів, добрий, надійних колег». Використання цих обставин керівником може надати додаткові резерви для ефективного реалізації завдань управління.

Далі, слід нагадати, що суттєвим чинником, який може визначати ефективність управління освітньо-професійними групами є ставлення працівників до самих себе, що ще часто позначається як самооцінка чи «Я-концепція» особистості. Так, у колективах зі сприятливим соціально-психологічним кліматом, через досягнення, тісні міжособистісні контакти та відсутність конфліктів у працівників переважає задоволення щодо свого статусу, позитивні нотки у ставленні до себе. Це, в свою чергу, сприяє зростанню активності працівників, вияву їх творчості та енергійності. Водночас, адекватне вимогливе ставлення працівників у взаємостосунках, доброзичлива критика сприяє тому, щоб формувалася адекватна самооцінка, саморегуляція та самоконтроль. Саме через це є можливим формувати орієнтацію на високі показники у професійній діяльності, що здатне суттєво позитивно вплинути на формування у колективі потреби в самоаналізі, самовдосконаленні та самотворчості. Це дає змогу керівникові ставити перед колективом все більш складні професійні завдання та забезпечувати більш інтенсивний пошук шляхів їх досягнення [16; 28; 34].

У групах, що мають несприятливий соціально-психологічний клімат, притаманним є невисокий соціальний і професійний статус, у працівників виникає негативне самосприйняття, комплекс меншовартості, особливо при можливостях порівняння діяльності з більш сприятливими професійними

колективами [34]. Відсутність бажань в допомозі, байдужість, формалізм у ставленні до роботи чи колег зумовлює неадекватну самооцінку (завищену або занижену), низькі показники аж до відсутності щодо саморегуляції та самоконтролю. У таких групах або майже відсутні орієнтації на професійний та особистісний розвиток, або притаманною є лише окремим працівникам, оскільки загальна атмосфера в таких колективах надзвичайно слабка.

Таким чином, аналіз природи та змісту соціально-психологічного клімату в освітній професійній групі виявив необхідність звернення увагу на двох основних аспектах. Так, по-перше, соціально-психологічним кліматом є суб'єктивне відображення об'єктивної реальності, тобто життєдіяльності конкретної групи, а з іншого — це суттєвий чинник впливу на ефективність діяльності групи, на процеси управління нею. Кожному менеджеру бажано забезпечити «зворотний зв'язок» з колективом, тобто бути обізнаним з психологічними настроями, вміти безпомилково регулювати й прогнозувати соціально-психологічний клімат. Це передбачає певні знання та досвід.

Педагогічний колектив формує й виховує, передає молоді знання й досвід, накопичений людством. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості. Колектив учителів складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і педагогічними поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

Особливість педагогічної діяльності полягає в тому, щоб індивідуальні знання, зусилля та досвід дали ефективного результату за умов узгодження з діями всіх педагогів, підтримки менеджерів, спрямованості на досягнення єдиної мети. Колектив з високими показниками за моральною та педагогічною культурою здатен працювати більш злагоджено з досягненням високих результатів.

Показниками позитивного (здорового) соціально-психологічного клімату в педагогічній професійній групі чи організації є такими:

1. Згуртованість та організованість. Так, успіх діяльності кожної групи чи організації формує цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінуються індивідуальність, творчість, інтереси та вподобання особистості.

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер комунікації. Так, чим вищим є ступінь єдності, тим більшою ефективністю буде володіти соціально-психологічний клімат щодо досягнення в педагогічних цілях [12].

Формальні стосунки у педколективі обмежуються чітко визначеними функціональними ролями: директор – заступник директора з навчальної роботи – організатор позакласної і позашкільної виховної роботи – класний керівник – вчитель-предметник. Офіційні форми спілкування зумовлюють у кожній із сторін його певні сподівання стосовно співрозмовників, пов'язані з їх професійним статусом: компетентності, наукової та ділової кваліфікації, виконавчої дисципліни, моральної відповідальності, професійної етики.

1.3. Теоретичні аспекти менеджменту соціально-психологічним кліматом в професійній групі.

Доцільно дуже коротко нагадати те, що було викладено вище щодо основних факторів формування соціально-психологічним кліматом для того, щоб продовжити їх висвітлення та характеристику за їх супутнім, додатковим переліком. Так, вже було вказано про те, що чинниками, які визначають зміст і становлення клімату в професійній групі відображає дві основні групи, а саме макросередовища та мікросередовища [24]. Це межує з особливостями соціуму, в якому функціонує освітній колектив, а також те, що відноситься до статусу освіти в суспільстві (до системи освіти можуть в суспільстві ставитися як до чогось другорядного, що виявляється в залишковому фінансуванні, породжує у педагогічних працівників комплекс меншовартості, стає причиною конфліктів між освітніми організаціями. Ще діють чинники особливостей професійної діяльності і стилю менеджменту

органів управління. Так, якщо менеджмент освіти орієнтований на пошуки додаткових засобів фінансування, якщо вдалося достатньо адекватно адаптуватися до змін, використовувати можливості для отримання допомоги від міжнародних фондів, то освітні організації за такого управління мають більше можливостей для того, щоб мати оптимізм, впевненість в реалізації професійних планів, а особисті взаємовідносини побудовані на ділових стосунках, здоровій конкуренції, а не роздратуванні та заздрощах [8; 19; 24].

Ще доцільно не забувати про фактори, які зумовлюються психологічними особливостями території, в якому функціонує освітня організація. Так, чим більше у районі освітніх, наукових організацій, тим більша ймовірність того, що в професійних, навчальних групах буде панувати інтелектуальна, творча атмосфера, тим більше шансів матиме адміністрація укласти угоди про співробітництво, про можливості запрошення для викладання більш високого рівня кваліфікації спеціалістів. Професійні та соціально-психологічні особливості регіону здатні визначати ще й зміст діяльності закладу освіти, його профіль, сприяти налагодженню контактів між працівниками освітніх установ, підприємств [8; 24; 31].

Ще необхідно зупинитися на тих факторах, які зумовлюються соціально-психологічними особливостями впливу вторинної групи на первинну. У психології під первинною прийнято розуміти найменшу, вихідну ланка трудової групи. Вторинною групою є певне формування з кількох таких ланок. У закладі освіти первинною групою може бути певна предметна кафедра, тоді як педагогічна група закладу освіти в цілому буде вже вторинною групою. Первинні та вторинні групи є тісно взаємопов'язаними через такі відповідні структурні та функціональні зв'язки: структура професійних і громадських взаємовідносин; види діяльності та відповідні соціально-професійні позиції, а також ролі; субординаційні особливості зв'язків з управляючими вищими органами. При цьому, характеристики діяльності та міжособистісної взаємодії вторинних груп в закладі освіти володіє здатністю безпосередньо впливати на основу стилю діяльності та

міжособистісних стосунків в первинній групі. Так, якщо у школі панує атмосфера діловитості, творчості, взаємодопомоги, то ця атмосфера буде розповсюджуватися у групах предметних кафедр. Якщо в школі не виявляють відповідної активності, є пасивність щодо визначення цілей та способів їх досягнення, так предметні кафедри здебільшого не будуть виявляти ініціативності [9]. Однак, є можливою ситуація, коли через пасивність вторинної групи окремі з первинних, а особливо ті, лідери яких характеризуються самостійністю і діловитістю, можуть виявляти ініціативи з вирішення найбільш актуального освітньо-педагогічного завдання. Проте, це можна вважати не більше, ніж винятком з загальних правил, що ще в потенціалі здатне породжувати недовіру, заздрощі, скептицизм до колег з інших первинних груп.

Важливими для формування та функціонування сприятливого соціально-психологічного клімату в освітніх професійних групах є фактори, що пов'язані з матеріально-економічними, технологічними, санітарно-гігієнічними умовами діяльності в групі. Так, якщо умови праці будуть недостатніми або ресурси будуть розподілятися менеджментом без врахування об'єктивних критеріїв, це спричинить невдоволеність, роздратованість, напругу між певною частиною педагогів. При цьому, важливим є забезпечення належних організаційно-управлінських умов, яким можна вважати достатньо чітке визначення професійної ролі з відображенням їх у посадовій інструкції, обґрунтуванні завдання і вимог, які висуваються до кожного педагога зокрема та групи в цілому, ефективного використання матеріального та морального стимулювання. Організаційно-управлінські негаразди здатні дуже негативно впливати на процес та результат діяльності професійної групи, ніж проблеми з матеріально-технічними умовами [3; 9; 37].

Поряд з зазначеними чинниками необхідно вказати на професійно-психологічні. Так, мова ведеться про вищий, ніж у більшості професійних груп рівень освіти, професійні звички педагогів навчати всіх довкола і

складнощі при зауваженнях в їх бік. Ще, дуже доцільно та необхідно враховувати особливості жіночої психології, які суттєво впливають на мікроклімат у цих професійних групах. Так, нейропсихологічними дослідженнями [8; 32], правої півкулі в жінок надає перевагу першій сигнальній системі, емоціям, наочно-образного мислення, що в значній мірі визначає специфіку колективів закладів освіти, а особливо середньої та початкової.

Також, ставлення начальника до підлеглих і його соціально-психологічне відображення щодо задоволення чи незадоволення взаємостосунками з менеджером, характером комунікації з ним, стилем управління, особистість менеджера може претендувати на статус найбільш значущого фактора у формуванні та функціонуванні соціально-психологічного клімату не лише освітньої організації, а й в бідь-яких інших видах професійної діяльності, де без менеджменту вкрай складно реалізувати професійні завдання [10].

Таким чином, основними з факторів формування соціально-психологічного клімату в професійних групах закладів освіти можна вважати такі як зміст, особливості професійної діяльності та задоволеність нею у працівників; умови праці, робочого побуту, задоволеність ними; міжособистісна взаємодія з колегами в межах професійної групи; міжособистісна та міжгрупова взаємодія поза групою в межах організації та поза нею; міжособистісна взаємодія педагогів і учнів, студентів, слухачів освітньо-виховних організацій, ступінь задоволення нею; стиль менеджменту й особистісні характеристики менеджерів (керівників) професійної групи; задоволеність щодо менеджменту.

Вся вище викладена інформація теоретично-аналітичного характеру за особливостями впливу чинників на клімат професійної групи може сприяти тому, щоб розробити напрями його більшого рівня оптимізації з орієнтацією на гуманізацію. Таким чином, можна виокремити такі напрямки:

1. Все має розпочинатися з діагностики соціально-психологічного клімату в організації.

2. Вдосконалення щодо добору, розташування, виховання персоналу, комплектування групи має реалізовуватися з врахуванням соціально-психологічної, психофізіологічної сумісності людей.

3. Вдосконалювати організацію діяльністю треба через наукову організацію професійної діяльності, оптимізацію за інформаційними та діловими процесами обміну.

4. Постановку групі привабливої, корисної для суспільства мети, має відбуватися шляхом залучення до достатнього рівня напруженої творчої діяльності.

5. Гнучка регуляція взаємостосунків в групі, усунення протиріч щодо ділових та особистісних стосунків в системі міжособистісних взаємовідносин.

6. Вдосконалення матеріально-технічної бази організації, умов діяльності й життя її працівників.

7. Регуляція стилю менеджменту з врахуванням особливостей професійної групи та вимог суспільства до освітньої організації через вдосконалення організаційних форм менеджменту.

Важливу роль мають ще й особливості формальної структури в професійній групі, а саме характер офіційних організаційних зв'язків. За прийнятою у психології класифікацією визнано придатними до застосування хоча б в теорії такі три моделі сумісної діяльності:

сумісно-індивідуальна (кожен працівник виконує свою частину загального завдання без залежності від професійного оточення);

сумісно-послідовна (загальне завдання виконується у чіткій послідовності кожним працівником професійної групи);

сумісно-взаємодіюча (завдання виконується через безпосередню та одночасну взаємодію кожного працівника групи зі всіма іншими її колегами за певними найбільш доцільними алгоритмами) [11].

Звісно, що такі моделі залежать від того, яким способом діяльності найбільш доцільно виконати певну професійну задачу й саме це визначає обрання моделі, а не вподобання менеджера чи когось з працівників професійної групи. Хоча, проведені дослідження у виробничих групах засвідчили, що групова згуртованість, задоволення міжособистісними взаємостосунками вищі у тих, де застосовано модель сумісно-взаємодіючої діяльності, а найнижчим за сумісно-індивідуальної моделі діяльності [11; 21].

Щось подібне до описано можна спостерігати й в освітніх професійних групах. Так, на рівні закладу освіти в цілому зазвичай застосовується модель сумісно-індивідуальної діяльності, коли педагог, незалежно від інших колег виконує суто свою частину роботи, що визначене менеджментом закладу освіти у плануванні. Відтак і тому розмаїття за міжособистісними стосунками і ступінь задоволеності ними в педагогів знає низьких показників. Сумісно-взаємодіюча модель діяльності за безпосередньої та одночасної взаємодії всіх чи більшості працівників згуртованість, розмаїття і щирість у міжособистісних контактах значно більші. А це сприяє формуванню психологічного клімату з чіткою позитивною спрямованістю [21].

На формування психологічного клімату в освітніх організаціях впливає також співвідношення формальної та неформальної структур колективу. Неформальна має позитивне значення для формування психологічного клімату тоді, коли вона доповнює формальну структуру, а не суперечить їй. Коли йдеться про співвідношення формальної та неформальної структур в освітніх колективах, слід особливо наголосити на ролі керівника освітньої організації як неформального лідера. Все ж, найбільш кращим для сприятливого типу соціально-психологічного клімату є такий, за якого офіційний менеджер організації водночас є його неформальним лідером. Також, часто спостерігається випадок у закладах освіти нового типу, які виникають через творчу ініціативу групи педагогів, а її лідер після офіційної реєстрації організації стає офіційним її керівником. Проте, такі варіанти

переважно зустрічаються у невеликих педагогічно-професійних групах, що реально можуть бути класифіковані як колектив.

Також, певний вплив на соціально-психологічний клімат може спричиняти збалансованість групи за віком та рівнем підготовки фаху. З одного боку, група педагогів, у складі якої є досвідчені спеціалісти здатна сприяти підвищенню майстерності молодих працівників; а з іншого, при більшій готовності молоді до сприйняття реформ та нововведень сприятиме більш швидкій адаптації до відповідних соціальних і професійних змін.

І на завершення слід зазначити, що соціально-психологічний клімат в групі значно залежить від психологічної культури менеджерів та працівників освітніх організацій, а також від їх навичок ділової комунікації, вміння запобігати конфліктів та їх розв'язувати. Ці вміння та навички мають стосуватися таких основних напрямків: взаємодія працівників; взаємодія менеджера з підлеглими, взаємодія працівників з начальником; взаємодія освітньої організації з соціальним та професійним середовищами.

Висновки до 1-го розділу.

Проведений аналіз теоретичної бази з питання соціально-психологічного клімату та особливостей його формування в професійних групах, а також в професійних освітніх організаціях та групах дав можливість сформулювати такі головні пункти висновку:

1. Соціально-психологічним кліматом є складний багатокомпонентний феномен, аналіз та дослідження якого вимагає комплексного системного підходу, оскільки є потреба врахування специфіки функціонування організації (групи, колективу) через контекст соціально-культурних умов, особливості за професійно-рольовими функціями та особистісними характеристиками її членів. Клімат будь-якого установи чи закладу освіти породжується через міжособистісну взаємодією, яка визначає не лише міжособистісний вплив, а через вплив навколишнього фізичного середовища. При цьому, встановлено, що соціально-психологічний клімат освітньої

організації формується внаслідок впливу багатьох факторів, які в певній мірі між собою взаємодіють та є пов'язаними. Окрім цього, клімат може бути позитивним (сприятливим), негативним (несприятливим) та нейтральним (невизначеним) й це значно впливає в якості одного з ключових факторів діяльності професійної групи щодо виконання нею відповідних завдань. Сприятливий клімат сприяє розвитку професійної групи до рівня колективу.

2. Соціально-психологічний клімату має два рівня, а саме динамічний (настрій кожного дня, що ототожнюється з психологічною атмосферою, яка може змінюватися впродовж робочого дня і залежна від зовнішнього середовища), соціально – психологічний (стійке взаємовідношення в середині групи, відношення до праці та менеджерів). Це дійсно стійкий стан колективу. Він змінюється членами колективу епізодично. В зв'язку з своєю стійкістю до впливу зовнішнього середовища. Соціально – психологічний клімат визначається за цілою системою таких показників як задоволеність взаємовідносинами (всередині організації; з колективами других організацій; з керівником; з менеджментом організації в цілому); задоволеність характером і змістом праці (ергономічні та фізіологічні умови; приміщення та обладнання; забезпечення засобами праці та їх якість; конфлікти; плінність кадрів та її причини; особиста безпека); професійна і соціальна активність персоналу (позитивна мотивація; участь працівників в управлінні; винагорода персоналу; кар'єра по заслугах; об'єктивність атестації; відсутність апатії і застою в цих сферах життя); згуртованість, рівень ціннісно–мотиваційної єдності та мотиви трудової діяльності; задоволення щодо систем морального та матеріального стимулювання; стиль управління групами та організацією, відношення до нього підлеглих.

3. Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату менеджери освітніх організацій мають забезпечувати необхідні організаційно-управлінські, матеріально-технічні, технологічні та санітарно-гігієнічні умови для ефективного виконання діяльності. Після зазначених умов найбільш суттєвими є такі дії від начальника, що може виявлятися в

таких основних аспектах як залучення працівників до обговорення та аналізу найбільш суттєвих питань життєдіяльності групи; запровадження демократичного інформування; врахування інтересів, потреб працівників при розподілі професійних завдань; досягнення збалансованості формальної та неформальної структури професійної групи. Необхідними умовами, яка формує сприятливий соціально-психологічний клімат є реалізація відповідного добору педагогів, психологічна культура менеджерів і працівників освітніх організацій, а саме оволодіння навичками ділового спілкування, запобігання та розв'язання конфліктів, формування емпатії в повсякденному житті та у стресових ситуаціях.

4. Створення менеджерами освітніх організацій умов для позитивного впливу чинників мікросередовища на соціально-психологічний клімат може опосередковано впливати й на дію чинників макросередовища через зменшення їх негативної дії, робити їх не такими відчутними або, навпаки, збільшувати можливості для виявлення ініціативи, активності освітніх груп. Тому, врахування менеджерами освіти ролі соціально-психологічного клімату, його видів, чинників та умов формування має позитивно вплинути на ефективність управління освітніми організаціями, що суттєво позначиться на якості виконання основного завдання діяльності – навчання та виховання нового покоління.

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Методологічні основи емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату освітньої професійної організації.

Наступним питанням, яке необхідно вирішити є методи дослідження соціально-психологічного клімату в освітній організації. Проаналізовані джерела з соціально-психологічного клімату свідчить про те, що в емпіричних дослідженнях може бути використано широкий спектр його показників, а кожен з них здатен бути головним в тому чи іншому випадку [48]. Однак, головним завданням при вивченні соціально-психологічного клімату в професійній групі чи організації може бути саме виявлення факторів, за допомогою яких можна керувати кліматом та діяти на нього з метою формування позитивних тенденцій в колективі. Рівень та особливості соціально-психологічного клімату може визначатися через різноманітні показники діяльності, спілкування та відносини. Однак, не існує такої універсальної методики, яка б охоплювала всі показники, умови та параметри соціально-психологічного клімату та виражала б їх в єдиному індексі. Будь-які емпіричні дані при дослідженні спроможні надати характеристику лише за локальними та типовими проявами за соціально-психологічним кліматом.

Аналіз наукової літератури [7; 16; 29; 48] встановив, що основні методи діагностики показників соціально-психологічного клімату можуть бути поділені на три групи:

1. Методи, що є спрямованими на отримання інформації про «зовнішні» показники за соціально-психологічним кліматом.
2. Методи, які сприяють тому, щоб отримати емпіричну інформацію про «внутрішні» показники соціально-психологічного клімату.

3. Методи, які опосередковано та через кількісні (статистичні) показники спроможні надати інформацію про соціально-психологічний клімат.

До першої групи віднесено спостереження, що спрямовується на з'ясування особливостей спілкування (частота, спрямованість, модальність); експеримент, який здатен забезпечити дослідження хоча б головних особливостей за інтерактивною та перцептивною функціями спілкування, спільною діяльністю, що може бути поєднаним зі спостереженням. До другої група включено інтерв'ю (допомагає з'ясувати суб'єктивну оцінку кожним працівником соціально-психологічного клімату організації); анкетування працівників про їх ставлення до основних параметрів соціально-психологічного клімату (міра задоволеності змістом професійної діяльності, її умовами, стосунками з колегами та з начальниками тощо); соціометрія, яка спрямована на внутрішній компонент за міжособистісною взаємодією в межах груп організації, структура міжособистісних взаємодій, емоцій та когнітивних якостей взаємодії; референтометрія (виявлення референтних груп, а також оцінка рівня значення групи для кожного працівника); методики, що спрямовані на виявлення конфліктів в групі та організації; методики з визначення ситуативної й особистісної тривожності. Третя група складається з аналізу документів (надає опосередковану інформацію про соціально-психологічний клімат через плинність кадрів, частоту конфліктів, порушення дисципліни); аналіз продуктів діяльності (через аналіз змісту та якість продуктів досліджує мотивацію, ставлення персоналу до праці у вигляді опосередкованих показників клімату); експертна оцінка соціально-психологічного клімату з боку менеджерів організації чи групи.

Найбільш доречним та оптимальним методом вивчення соціально-психологічного клімату в організації вважаємо анонімне анкетне опитування, яке суттєво збільшує відвертість працівників і не спричиняє прямої відповідальності за надану оцінку. Так, щодо анкетування наукові джерела [3; 28; 40] свідчать про такі основні особливості його застосування. Це є письмовим опитуванням респондентів за допомогою спеціально

розробленого опитувальника у вигляді анкети. Анкета є переліком запитань, а кожне логічно пов'язане з метою такого дослідження. Побудова анкети є процесом переформатування основної гіпотези дослідження в мову запитань. Анкета має забезпечити отримання таких відповідей, які є правдивими стосовно опитуваного і проблем, що становить предмет дослідження. Але, вивчення соціально-психологічного клімату через використання методу тестування може дати більш детальну інформацію про ті чи інші феномени даного явища та змодельовати цілісну картину.

2.2. Характеристика методів та вибірки емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в освітній організації.

Було проведено дослідження соціально-психологічного клімату освітньої організації, яке було найбільше орієнтованим на те, щоб визначити ті фактори, які формують атмосферу колективу в коледжі. Так, дослідження проведено у Тернопільському кооперативному торговельно-економічному коледжі. Загальна кількість вибірки склала 50 осіб. Конкретно до вибірки було залучено директора, його 2 заступники, увесь викладацький склад та інший допоміжний персонал, що на момент проведення опитування перебував на робочих місцях. В таблиці 2.1 наведено узагальнену характеристику вибірки. Як видно з таблиці, вибірка дослідження може вважатися достатньою для того, щоб реалізувати експеримент.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика вибірки дослідження

Стать	Вік			Освіта	
	25-35	36-45	46-55	Вища	Незакінчена вища
чоловіки	1	3	4	6	2
жінки	10	23	9	36	6

Для дослідження соціально-психологічного клімату в зазначеному коледжі було обрано методики, які відображено в більш повному вигляді в додатках. Коротко про обрані методики можемо зазначити їх перелік та наступні головні їх характеристики:

1. Анкета з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, Дана анкета застосовується для того, щоб виявити структурні складові соціально-психологічного клімату в освітніх організаціях, а також чинників, що впливають на нього в даних умовах професійної діяльності. Анкета складається з 35 питань, що мають декілька варіантів відповіді, а їх спрямування полягає в тому, щоб визначити думку працівників освітньої організації за показниками в соціально-психологічному кліматі та чинників, які впливають на його становлення, про які йшлося вище. Всі питання анкети можна поділено на певні змістовно-сміслові групи, які виявляють такі аспекти: задоволення змістом праці; рівень задоволення умовами професійної діяльності та побутом; рівень задоволеність взаєностосунками з колегами та найближчим професійним оточенням; задоволення щодо стосунків зі студентами; рівень задоволеності стосунками з керівником освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей; задоволення від стосунків з заступником керівника освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей; самооцінка працівника щодо власного внеску в формування сприятливого соціально-психологічного в організації; думка та оцінки за конфліктами в організації; опосередкована інформація щодо рівня демократії і гуманізму в процесах менеджменту, гласності, а ще щодо задоволення потреби працівників у самоповазі, самовиявленні; задоволення в працівників в цілому даною професійною організацією як колективу; потенційна та реальна плінність кадрів; контрольна інформація про задоволеність конкретними складовими соціально-психологічного клімату; загальна оцінка керівником клімату та загальної спрямованості колективу; пропозиції респондентів по питанням шляхів з оптимізації (поліпшення) клімату в організації; інформація

демографічно-професійного змісту. Вважаємо, що аналіз кількісними та якісними аспектами отриманих за анкетною емпіричних даних надасть можливість створення портрету соціально-психологічного клімату в даній педагогічному колективі [17; 25].

2. Опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі», який призначений для виявлення рівню сприятливості за сформованим соціально-психологічним кліматом в колективі, а ще встановлення особливостей розуміння та «бачення» працівниками колективу «реальних» та «ідеальних» показників клімату. Опитувальник містить 15 питань, в яких респондент має провести оцінку реального соціально-психологічного клімату колективу, а також визначити свою думку щодо його ідеального стану. При цьому, досвід щодо використання цієї методики вказує на те, що вона спроможна діагностувати такі показники як загальна оцінка соціально-психологічного клімату в колективі (рівень за сприятливістю); оцінка «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтація на «реальні» та «ідеальні» ознаки клімату); особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату, а саме орієнтацію на справу чи на персонал. Для дослідження орієнтації працівників на справу використовуються питання №№1, 2, 3, 4, 7, 11, 13. Для дослідження орієнтації на людей використовуються питання №№5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15 [7; 12; 25]. Вважаємо, що застосування цього опитувальника дасть змогу зрозуміти те, наскільки реальний клімат відрізняється від ідеальних уявлень в працівників коледжу.

3. Методика з вивчення стилю управління в педагогічному колективі, яка виявляє особливості зазначеної професійної поведінки в менеджера освітньої організації як одного з найбільш провідних чинників формування соціально-психологічного клімату. Методика має 33 твердження, а досліджувані мають оцінити те, що стосуються директора коледжу. Судження оцінювались за такими показниками: повністю збігається; скоріше збігається, ніж не збігається; важко сказати; скоріше не збігається, ніж

збігається; зовсім не збігається. Ця методика демонструє оцінку професійної діяльності менеджера вищого рівня в організації від його підлеглих. Таким чином можна говорити щодо стилю управління директора коледжу, який досить потужно впливає на формування клімату серед професійних груп підпорядкованої освітньої організації. Отже, використання даної методики є доцільним для досягнення мети дослідження.

2.3. Результати емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному організаційному середовищі.

Далі перейдемо до викладення результатів, що отримано внаслідок емпіричного дослідження. Спочатку розглянемо результати дослідження за «Анкетою для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі». На рисунку 2.1 викладено показники рівня задоволеності змістом праці серед персоналу коледжу.

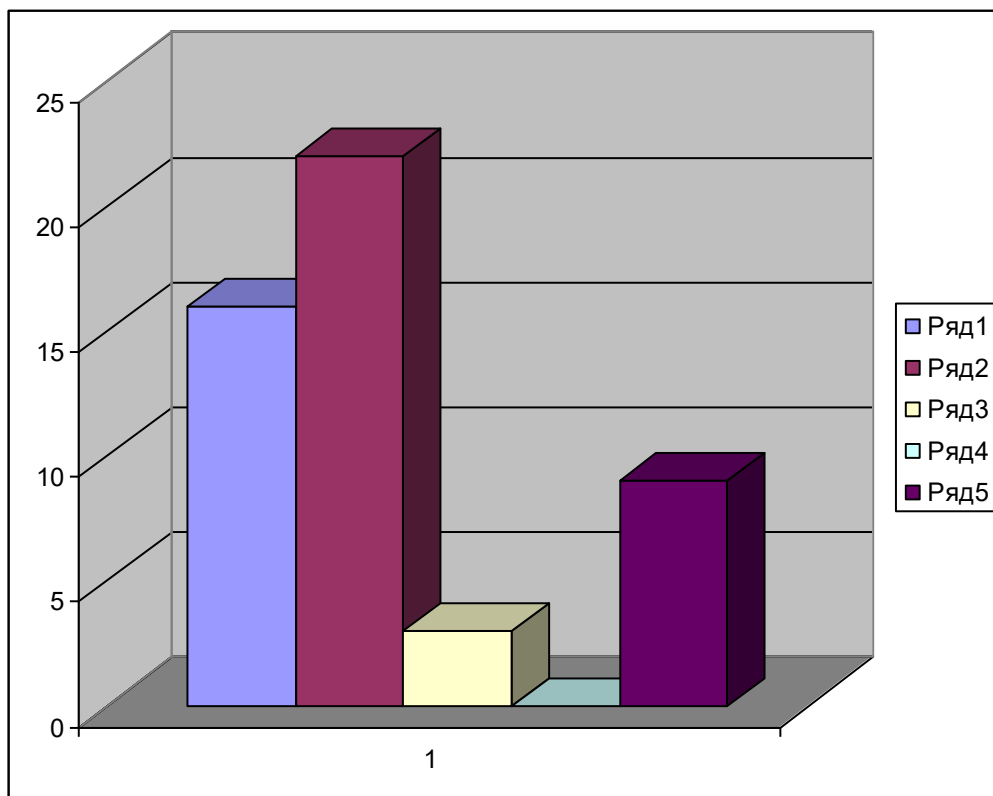


Рис.2. 1. Результати дослідження рівня задоволеності рівнем праці

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

Щодо показників за задоволеністю умовами роботи, побуту бачимо те, що маємо дещо суперечливі дані. Так, можемо бачити на рисунку 2.2 результати опитування з цього приводу, які розділились. Так, половина з опитаних є задоволеною умовами праці, інші висловили певний рівень за незадоволеністю. Проведення якісного аналізу дало змогу виявити те, що незадоволення викликається такими чинниками як відсутність дидактичних матеріалів, лабораторного обладнання, реактивів; в кабінеті відсутні потрібні технічні засоби навчання, наочні посібники; обладнання кабінету не в достатній мірі може відповідати методичним та санітарно-гігієнічним вимогам. Проте, рівень задоволення щодо стосунків з колегами високий, адже як бачимо (рис. 2.3) значна кількість досліджуваних виявили задоволення й лише незначна є незадоволеною за цим критерієм оцінювання. Далі, аналіз отриманих даних виявив те, що позитивний вплив в даній організації здійснюють чинники взаємної поваги, гуманного ставлення від колег, а також того факту, коли відбувається критика не має намагання принизити, а більше надати допомогу з усунення недоліку. Однак, не варто забувати про наявність в даній організації заздрості та перешкоджання в творчому зростанні.

Таблиця 2.2.

**Фактори, що впливають на задоволеність та незадоволеність
змістом праці**

Характеристика, що задовольняє	Кількість	Характеристика, що не задовольняє	Кількість
спілкування з дітьми, вплив на розвиток особистості	2	труднощі, прикрощі у спілкуванні з дітьми	0
можливість спілкуватися з приємними для мене людьми (колегами)	7	не склалися взаємини з колегами	0
можливість викладати,	20	незадовільні взаємини з	1

навчати з того предмету, який мені до вподоби		керівниками школи (директор, заступники директора)	
усвідомлення суспільної корисності педагогічної праці	9	предмет, який я викладаю, мені не до вподоби	3
престиж педагога	6	недостатній престиж вчителя	0
можливість реалізувати власний творчий потенціал	0	труднощі методичного характеру, через необхідність долати неуспішність, відставання учнів	17
можливість регулювати та підкоряти своїй волі поведінку учнів	3	діти мене роздратовують	0
задовільна заробітна плата	3	недостатні можливості для реалізації власного творчого потенціалу	19
можливість проявити свій гуманізм у ставленні до дітей	0	не задовольняє заробітна плата	10

Зафіксоване те, що найбільшого задоволення викликають такі чинники: «можливість викладати, навчати з того предмету, який мені до вподоби», «можливість спілкуватися з приємними для мене людьми (колегами)», «усвідомлення суспільної корисності педагогічної праці». Задоволення серед працівників даної організації не є якимось дуже сконцентрованим на певній потребі, а має більш широкий спектр за спрямованістю, оскільки бачимо тут

спрямованість на свою особистість, на комунікацію, а ще на вирішення соціальних питань.

Щодо незадоволеності змістом праці зафіксовано найбільшу кількість серед персоналу організації за такими факторами як «недостатні можливості для реалізації власного творчого потенціалу», «труднощі методичного характеру, пов'язані з необхідністю долати неуспішність, відставання учнів» та «не задовольняє заробітна плата». В умовах даної діяльності працівників, що прийняли участь в дослідженні найбільше не відповідають критеріям задоволеності такі чинники як «відсутні дидактичні матеріали, лабораторне обладнання, реактиви», «в кабінеті немає потрібних ТЗН, наочних посібників».

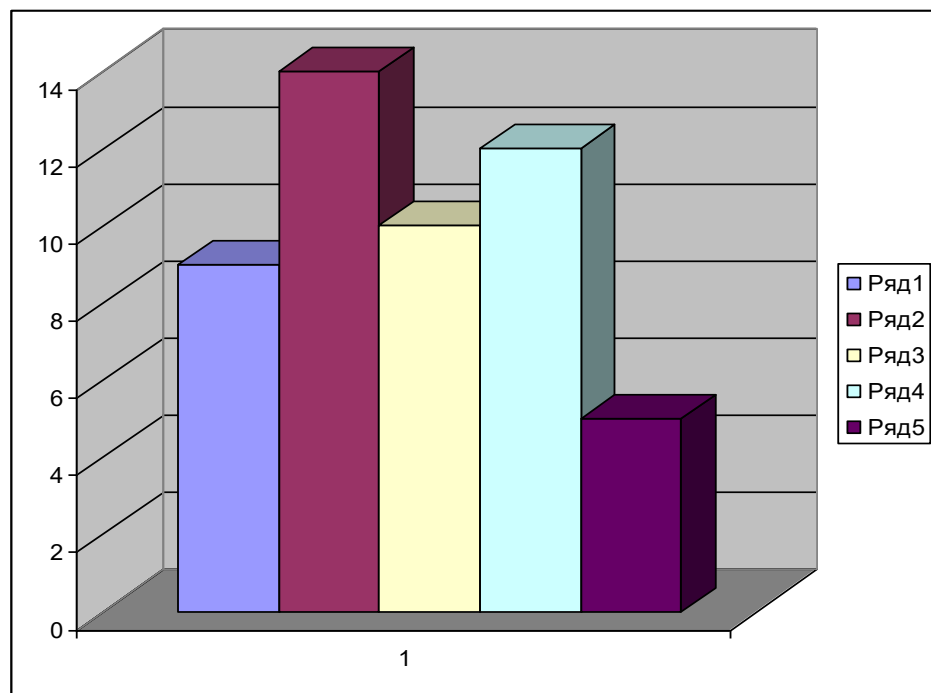


Рис 2.2. Результати дослідження рівня задоволеності побутом та умовами праці

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

У взаємостосунках з колегами у таблиці 2.3 бачимо, що найбільше задовольняють такі критерії оцінювання як «взаємна повага», «коли критикують, але намагаються не принизити, а допомогти з усуненням недоліків», «гуманне ставлення до Вас». Відповідно, можна казати про те, що

в даній організації персонал визначає зазначені потреби щодо нормальних професійних стосунків такими, що достатньо реалізовані та не викликають необхідності ними займатися для покращення соціально-психологічного клімату. Тому, за цими аспектами не маємо проблем. Разом з цим, як видно з тієї ж таблиці, найбільшого незадоволення взаємостосунками з колегами викликають такі найбільш важливі негативні чинники, які в анкеті сформульовано наступним чином: «Вашим успіхам заздять, невдачам — радіють», «колеги заважають Вашому творчому зростанню». Тому, фіксуємо факт одночасної наявності в організації як позитивних тенденцій та основ спільної позитивної професійної діяльності, так й заздрощів і спроб завадити в можливості розвитку за професійним чи особистісним напрямком через творчі підходи.

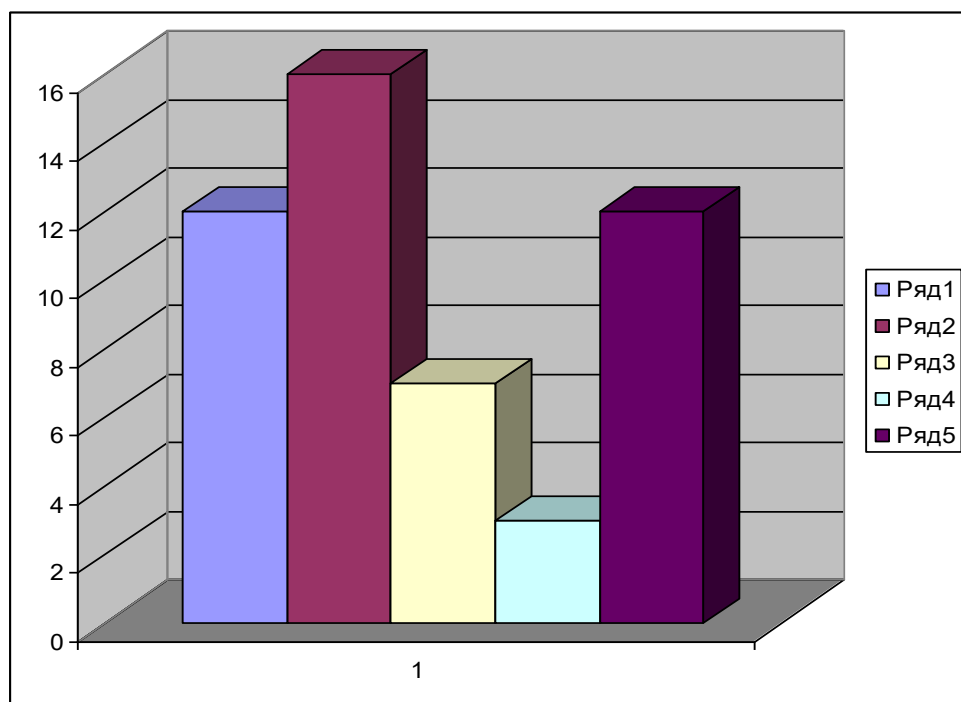


Рис. 2.3. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з колегами

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

Тут можливими є як мінімум два пояснення: персонал реалізує проєкцію як механізм психологічного захисту, а також те, що серед

персоналу мають місце тенденції до вияву комплексу неповноцінності, який намагаються компенсувати через непряму вербальну агресію з можливістю її реалізації у активному чи пасивному варіантах.

Таблиця 2.3

**Чинники, що формують задоволеність, незадоволеність
стосунками з колегами**

Характеристика, що задовольняє	Кількість	Характеристика, що не задовольняє	Кількість
взаємна повага	19	неповага до Вас як до особистості	0
гуманне ставлення до Вас	12	негуманне ставлення	0
Вашим успіхам колеги радіють, невдачі їх засмучують	0	Вашим успіхам заздять, невдачам — радіють	29
коли Вас критикують, намагаються не принизити, а допомогти	19	коли критикують, намагаються образити, принизити	0
колеги допомагають Вашому творчому зростанню	0	колеги заважають Вашому творчому зростанню	21

Щодо результатів за рівнем задоволення стосунками з учнями можемо казати про фіксацію досить високого рівня, оскільки було отримано 38 позитивних відповідей за даним питанням (рис. 2.4). Можна казати про те, що такий результат сформовано під впливом таких факторів, як намагання бачити тільки позитивне в їх особистості, навчанні, поведінці, доволі часте застосування заохочення; намагання не обманювати дітей, дотримуватися свого слова; намагання вивчати та поділяти інтереси учнів; намагання максимально часто прийти на допомогу. При цьому, було виявлено ще й чинники, що негативно впливають, а саме небажання учнів виконувати

вказівки, поради вчителя; відсутність в учнів інтересу до навчання; невихованість дітей (табл. 2.4).

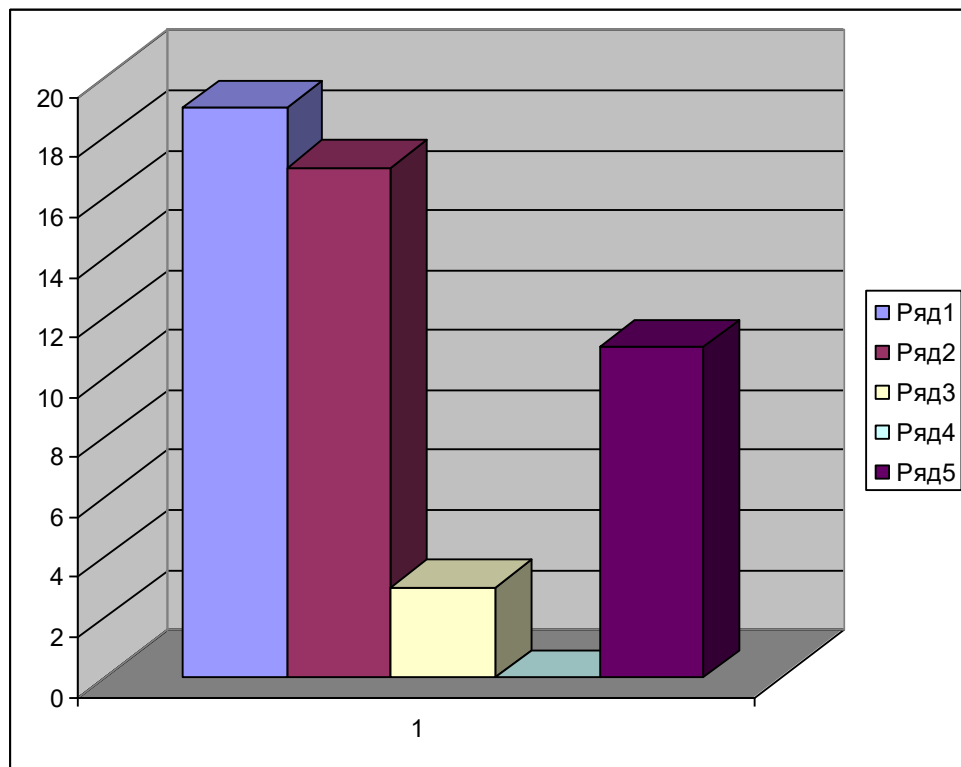


Рис. 2.4. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з учнями

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

Таблиця 2.4

Фактори, що впливають на задоволеність та незадоволеність стосунками з учнями

Характеристика, що задовольняє	Кількість	Характеристика, що не задовольняє	Кількість
прояви з Вашого боку поваги до їх особистості	8	Взаємопорозуміння	0
намагання не обманювати, дотримуватись слова	9	небажання учнів виконувати вказівки, поради	17
намагання бачити тільки позитивне в їх особі,	10	відсутність в учнів інтересу до навчання	16

навчанні, поведінці			
справедливе оцінювання навчання дітей	8	невихованість дітей	17
намагання вивчати і поділяти інтереси учнів	9	Діти роздратовують Вас, нервують	0
намагання завжди прийти на допомогу	6		

Найбільшим за задоволеністю в стосунках з учнями викликано через вплив таких аспектів професійної діяльності в освітній організації як «намагання бачити тільки позитивне в їх особистості, навчанні, поведінці, доволі часте заохочення», «намагання не обманювати, дотримуватись свого слова», «намагання вивчати і поділяти інтереси учнів», «прояви з Вашого боку поваги до їх особистості» та «справедливе оцінювання навчання дітей». Негативний вектор щодо оцінок взаємостосунків з учнями провокує низка певних особливостей, а саме наявність таких явищ як «небажання учнів виконувати вказівки, поради вчителя», «відсутність в учнів інтересу до навчання», «невихованість дітей». Це та частина, що викликає негативні емоційні стани серед персоналу організації, якими, існує досить значна така ймовірність, працівники не можуть оволодіти. Так, низька або й відсутня мотивація в учнів до навчання, інтелектуального саморозвитку цілком ймовірно є тією проблемною зоною, з якою вкрай важко педагогам справлятися. Тому, це викликає формування негативних тенденцій в настроях персоналу, що дуже потужно може функціонувати та розповсюджуватися через зараження. Звісно, що багато викладачів та й керівників вбачають ключовою проблемою в даному випадку «якусь неправильність дітей», з якою невідомо як боротися. При цьому, викладачам часто забороняється виявляти нестандартні підходи та вимагається від керівництва чіткого дотримання плану. Це є тим виявом негативного

результату в настроях серед педагогів, що опосередковано формується внаслідок надмірної директивності.

Далі розглянемо рівень задоволеності взаємостосунками з директором освітньої організації, оцінки його стилю управління та особистісних якостей, що можна вважати ключовими для виконання ним професійно-посадових обов'язків. У наглядно-графічному та табличному варіантах результати викладено на рисунку 2.5 та в таблиці 2.5.

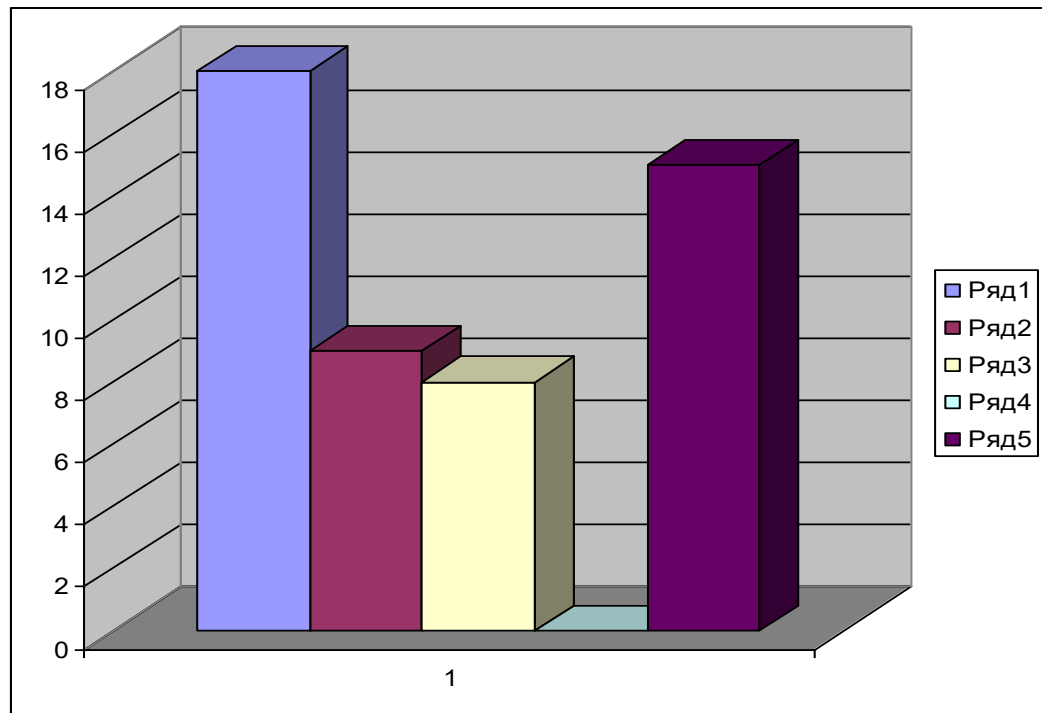


Рис. 2.5. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з директором освітньої організації

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

Негативне ставлення до стосунків з керівником викликають такі дослідженні фактори: «вимогливий лише до інших, але не до себе», «не може надати методичної допомоги», «не заохочує до творчого пошуку». На задоволеність стосунками з керівником найбільше впливають чинники: «об'єктивно оцінює Вашу роботу, не залишає поза увагою її позитивні риси», «тактовний, привітний у спілкуванні», «особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи».

Таблиця 2.5

**Чинники, що формують незадоволеність, задоволеність стосунками
з директором**

Характеристика, що не задовольняє	Кількість	Характеристика, що задовольняє	Кількість
вдається лише до примусу, адміністрування	0	об'єктивно оцінює Вашу роботу, не залишає поза увагою її позитивні риси	22
нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами	0	тактовний, привітний у спілкуванні	19
некомпетентний, виявляє незнання справи при аналізі та оцінці Вашої роботи	0	надає методичну допомогу	0
вимогливий лише до інших, але не до себе	18	заохочує Ваші творчі задуми	0
не може надати методичної допомоги	16	особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи	9
не заохочує до творчого пошуку	16		

Далі коротко та без графічних демонстрацій про результати дослідження за рівнем задоволення взаємостосунками з заступником директора закладу освіти, оцінки його стилю управління та особистісних професійно важливих якостей. Таблиці 2.6 має бути достатньо для того, щоб пояснити цей аспект професійних особливостей формування соціально-психологічного клімату. Звісно, що заступником має виконувати рішення та накази директора. Однак, він може бути досить відмінним від стилю професійної діяльності директора, а також виконувати функцію найбільш оптимального зв'язку між топ-менеджером та низкою професійних груп в організації.

Таблиця 2.6

**Характеристика, що формує незадоволеність, задоволеність
стосунками з заступником директора**

Характеристика, що не задовольняє	Кількість	Характеристика, що задовольняє	Кількість
вдасться лише до примусу, адміністрування	0	об'єктивно оцінює роботу, не залишає поза увагою її позитиви	14
нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами	0	тактовний, привітний у спілкуванні	21
некомпетентний, виявляє незнання справи, коли аналізує та оцінює Вашу роботу	0	компетентний, надає методичну допомогу	0
вимогливий лише до інших, але не до себе	16	заохочує Ваші творчі задуми	0
не може надати методичної допомоги	15	особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи	15
не заохочує до творчого пошуку	19		

Найбільшим у взаємостосунках з заступником директора щодо незадоволеності серед учасників дослідження викликають такі критерії оцінювання як те, що «не заохочує до творчого пошуку», «вимогливий лише до інших, але не до себе», «не може надати методичної допомоги». При цьому, за найбільшим ступенем задоволеності у взаємостосунках з заступником директора викликають такі оцінки в його бік, які характеризують через певні особливості в професійній діяльності. Так, він «тактовний, привітний у спілкуванні», «особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи», «об'єктивно оцінює Вашу роботу, не залишає

поза увагою її позитивні риси». Бачимо певні суперечливі дані в результатах дослідження. Це можливо через те, що в його професійній поведінці по відношенню до підлеглих цілком ймовірною є вибіркоче ставлення до персоналу, розподіл його на своїх та відсторонених до довіри. Така ситуація вказує на те, що середня ланка управління в даній освітній організації викликає недовіру через спроби стратифікувати працівників за рівнем наближення до менеджерів. Звісно, що це не може додати позитиву до соціально-психологічного клімату в групах, що формують освітню організацію.

В подальшому викладені результатів емпіричного дослідження зупинимося на самооцінці працівників щодо його внеску у формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі організації. З рисунку 2.6 та таблиці 2.7 бачимо, що значна кількість серед досліджуваних вважають внесок у формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу достатньо значним.

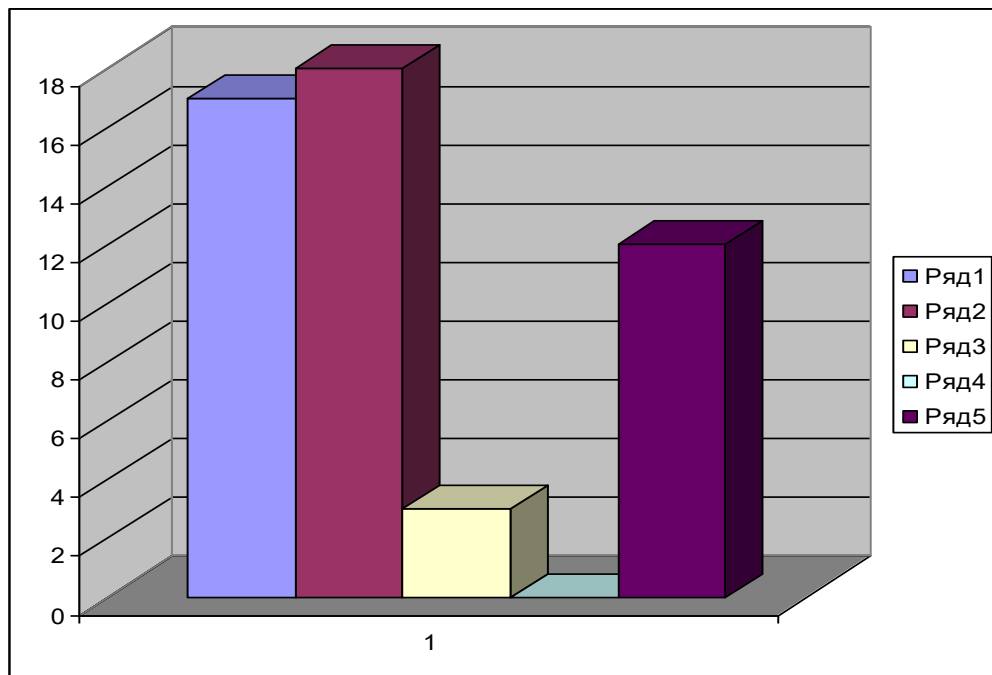


Рис. 2.6. Результати дослідження внеску працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату

1-так 2- скоріше так 3-ні 4- скоріше ні 5-важко відповісти

Представники організації, що приймали участь в дослідженні відзначили такі найбільш головні особливості зі сприяння того, щоб утворювати позитивний соціально-психологічний клімат: поважають особистість учня, намагаються бути справедливими до них; творчо ставляться до праці; беруть активну участь у громадській роботі; не вдають з себе кращого за всіх.

Таблиця 2.7

Чинники, що сприяють чи заважають формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Характеристика, що задовольняє	Кількість	Характеристика, що не задовольняє	Кількість
доброзичливий, ввічливий у стосунках з колегами	0	буваю запальним, тоді можу дозволити собі грубощі на адресу колег, керівників	22
дисциплінований і ретельний стосовно керівників	0	інколи можу запізнитися на роботу або не виконати в термін доручення адміністрації	20
поважаю особистість учнів, намагаюсь бути справедливим до них	15	не можу терпіти зауважень адміністрації	8
творчо ставлюсь до праці	12	не стриманий у стосунках з учнями	0
беру активну участь у громадській роботі	11	не беру участі в громадській роботі або дуже не вдоволений, коли мені щось доручають	0
не вдаю з себе кращого за всіх	12	вважаю себе кращим за інших і даю зрозуміти це	0

Тими аспектами, які найбільше заважають формувати сприятливий соціально-психологічний клімат працівники вважають такі явища зі своєї поведінки та уявлень про себе: буваю запальним, тоді можу дозволити собі грубощі на адресу колег, керівників; інколи можу запізнитися на роботу або не виконати в термін доручення адміністрації; не можу терпіти зауважень адміністрації. Таким чином, в уявленнях персоналу організації щодо того, яким чином він може впливати на клімат до позитивних моментів відносяться адекватність, достатня активність та творчість, повага до всього оточення. Найбільший вплив на формування сприятливого клімату в колективі зі сторони працівника мають такі як «поважаю особистість учнів, намагаюсь бути справедливим до них», «не вдаю з себе кращого за всіх», «творчо ставлюсь до праці», «беру активну участь у громадській роботі». Негативний аспект впливу стосується суто нездатності контролювати свої емоції, що виливається у вербальну агресію та щось на зразок прокрастинації. Найбільш негативними факторами в поведінці працівників, що перешкоджають формуванню позитивного клімату колективу є «буваю запальним, тоді можу дозволити собі грубощі на адресу колег, керівників», «інколи можу запізнитися на роботу або не виконати в термін доручення адміністрації», «не можу терпіти зауважень адміністрації».

В подальшому маємо охарактеризувати оцінки персоналу досліджуваної освітньої організації щодо конфліктів в її межах. Звісно, що перелік питань, які орієнтовані на цей аспект функціонування організації має суто поверхневий характер, оскільки не є ціллію даного дослідження, а лише його окремим аспектом. При цьому, необхідно враховувати й те, що без конфліктів виконувати певні завдання в умовах задіяння до нього значної кількості як персоналу, так й учнів не є можливим. Тому, в більшій мірі доцільно зосереджуватися на питаннях їх впливу на соціально-психологічний клімат, найбільш типових та характерних причин саме для цієї освітньої організації. Результати не будуть графічно представлені, а суто в чисельно-табличному вигляді (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Узагальнені дані за питанням конфліктів в досліджуваній освітній організації

Чи виникають конфлікти				Кількість	
Так				10	
Ні				22	
важко сказати				18	
З яким інтервалом трапляються конфлікти				Кількість	
Часто				6	
Рідко				27	
Не буває				17	
Наскільки з зазначеним пов'язане виникнення конфліктів?	1	2	3	4	5
з неправильною оцінкою діяльності вчителі	23	3	6	12	6
з порушенням норм поведінки, трудової дисципліни	4	7	8	18	13
з психологічною несумісністю окремих педагогів	13	17	10	8	2
з невірно обраним стилем керівництва	6	14	8	7	15
з низьким рівнем згуртованості колективу	5	7	17	7	14
Чи впливають конфлікти на якість навчально-виховного процесу				Кількість	
так, впливають негативно				14	
скоріше «так», ніж «ні»				7	
скоріше «ні», ніж «так»				9	
так, впливають позитивно				11	
важко відповісти				9	

З таблиці бачимо, що конфлікти мають місце в організації, незважаючи на спроби у відповідях респондентів ухилитися від правдивого варіанту відповіді. При цьому, трохи більше 10% персоналу зазначили, що конфлікти виникають досить часто, а понад 35% вказали, що такого явища в їх професійних стосунках не буває. Досить ймовірним є те, що багато людей

вважають конфлікт суто негативним явищем, якого необхідно уникати. Те, що конфлікт свідчить про наявність суперечності й її необхідно долати в даній організації якось не склалося. Так, підтвердженням цьому є вище опубліковані дані за професійною поведінкою менеджерів, які намагаються більше імітувати стандарти безконфліктного спілкування, стриманого висловлювання думок та ідей, що жодним чином не мають мати ознак вербальної агресії. Так, ще одним підтвердженням суттєвих прорахунків з боку керівництва щодо конфліктів є те, що персонал вважає домінуючими причинами саме невірно обраний стиль керівництва, низький рівень згуртованості колективу, порушення норм поведінки та трудової дисципліни. Цілком ймовірно, що керівний склад намагається всіма зрозумілими йому та колись зафіксованими прийомами організувати роботу з виконання вказівок та інструкцій від вищого рівня менеджменту. При цьому, вдається виконувати звіти, що відносно об'єктивно свідчить про реальний стан справ з виконання завдань діяльності організації. Однак, навичок з дійсного управління професійною організацією або недостатньо, або відсутні можливості їх залучення в процес професійної діяльності. Також, ще одним підтвердженням досить негативного стану з управління конфліктами в організації є те, що 21 працівник визначили вплив конфліктів негативним на діяльність та соціально-психологічний клімат. Таким чином, з управління конфліктами в даній освітній організації є певна кількість проблем, що ігнорується менеджментом в організації. Це спричиняє розуміння змісту соціально-психологічного клімату в професійних групах та в організації в цілому з суттєвими негативними впливами за рівнем та особливостями конфліктів.

Далі перейдемо до опосередкованої інформації щодо рівня демократизації і гуманізації управління, гласності, а також задоволення потреб працівників за самоповагою, самовиявленнями. Результати викладено у таблиці 2.9, що містить найбільш важливі характеристики професійної

діяльності в організації, які відображають в опосередкованому варіанті особливості соціально-психологічного клімату.

Таблиця 2.9

Основні результати професійно-психологічної складової діяльності в досліджуваному закладі освіти

Чи є можливість на педрадах висловлювати свою думку	Кількість
так, завжди маю можливість і виступаю	12
маю, але не завжди	12
іноді маю таку можливість і використовую її	8
ніколи не маю можливості висловлювати свою думку	13
важко відповісти	5
Як ставляться до ваших думок	Кількість
уважно обговорюють і завжди беруть до уваги	15
беруть до уваги, але найчастіше не приймають	14
вислуховують, але не зважають на пропозиції	12
не слухають, переривають виступ, погрожують	0
важко відповісти	9
Як ставитесь, якщо виступ переривають	Кількість
образу викладаю у листах до вищих інстанцій	0
відчуваю неспокій, вважаю, що це несправедливо, про що заявляю відкрито	13
відчуваю неспокій, але відкрито не висловлюю своєї образи	14
спочатку хвилююсь, а потім заспокоююсь і працюю	14
важко відповісти	9

Отримані результати опитування свідчать про те, що за таким аспектом впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату як комунікативно-інформаційні процеси та стандарти є позитивна тенденція в цілому. Так, можемо стверджувати про те, що значна частина персоналу має можливість казати відкрито та досить відверто в питаннях вирішення

професійних завдань. Однак, схоже, що це відноситься до суто окремої категорії працівників, що фактично домінують в професійних групах, це вже закріпилося настільки, що мало хто намагається скласти їм конкуренцію. З одного боку це спричиняє враження про активність, демократичні основи в організації. Однак, з іншого боку це свідчить про наявність можливості виявляти активність з явними ознаками домінування та монополії на право слова в одній частині, а також пасивність, тотальне підданство серед іншої частини працівників. Менеджерів явно вдовольняє такий стан справ, хоча це сильно впливає в латентний спосіб на соціально-психологічний клімат як в окремих професійних групах, так й в цілому в організації.

Наостанок про рівень задоволеності працівників в цілому цим колективом, професійною групою, які свідчать про потенційну та реальну плінність кадрів; контрольну інформацію про задоволеність конкретними складовими професійної складової соціально-психологічного клімату. В таблиці 2.10 наведено 2 питання з варіантами на вільний вибір.

Результати свідчать про те, що катастрофи за бажанням персоналу покинути дану організації немає, але є близько 40% працівників, які не в якості домінантного, але все ж розглядає таке питання. При цьому, умови праці є домінуючою причиною все ж змінити місце праці. Однак, працівники чудово розуміють, що в іншому робочому місці може бути ще гірше за цим критерієм оцінки. Також, такі важливі для певної частини персоналу як одноманітність, недостатня самостійність, розмиті перспективи в професії є тими аспектами, що потенційно можуть спричинити звільнення, але така ймовірність є невеликою.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що у коледжі високий рівень задоволеності змістом праці. Також, проводячи якісний аналіз, з упевненістю можна стверджувати, що найбільше задоволення працею приносить можливість викладати, навчати з того предмету, який найбільш до вподоби досліджуваним. Не слід залишати поза увагою і той факт, що на формування позитивного клімату впливають також

такі виявлені характеристики, як усвідомлення суспільної користі педагогічної праці, можливість спілкуватися з приємними людьми (колегами), престиж педагога. Проте, в даному колективі виявлений і ряд чинників, що не задовільняють досліджуваних, а саме недостатні можливості для реалізації власного творчого потенціалу; труднощі методичного характеру, пов'язані з необхідністю долати неуспішність, відставання учнів; не задовольняє заробітна плата.

Таблиця 2.10

Результати опитування про задоволеність місцем роботи

Чи хочете перейти на іншу роботу	Кількість
ні, не хочу	16
скоріше, не хочу	15
скоріше, хочу	19
так, хочу перейти і шукаю іншу роботу	0
важко відповісти	0
Причини зміни місця праці	Кількість
незадоволеність спеціальністю	4
незадоволеність умовами праці (далеко від оселі, в школі тісно, погане приміщення, відсутнє необхідне обладнання, прилади)	12
незадоволеність величиною заробітної плати	3
одноманітність роботи	6
недостатня самостійність	6
виконана робота не відповідає кваліфікації	3
не склалися стосунки з керівником (з директором, заступником директора з навчально-виховної роботи та ін.)	6
несприятливі стосунки з колегами	0
неправильний стиль керівництва колективом;	0
немає умов для посадового просування	6
немає перспектив па поліпшення житлових умов	4

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що у коледжі існує в цілому позитивний соціально-психологічний клімат, із деякими ознаками демократичного стилю, а за дійсністю авторитарний в реальних питаннях вирішення професійних завдань та ліберально-ігноруючий в питаннях, які з боку менеджменту не мають рішення. Також можна сказати, що рівень реального клімату від ідеального за зовнішньо-демонстраційними не суттєво відрізняється, адже дослідження показало майже ідеальну задоволеність щодо комунікації та стосунків. Так, ефективність професійно-педагогічної комунікації є достатньо залежною від міжособистісних взаємостосунків у педагогічному колективі, його соціально-психологічного клімату. За сприятливих умов у педколективі вкорінюється взаєморозуміння, співробітництво, взаємодопомога, самореалізація.

Результати показали, що хоча в колективі і існує в якійсь мірі сприятливий соціально-психологічний клімат зі ситуативно-змішаним стилем управління, проте директору слід вжити заходів щодо оптимізації процесу формування більш позитивного клімату, що перебуває в сфері його потенційних можливостей.

Висновок до 2-го розділу.

1. Таким чином, методи дослідження соціально-психологічного клімату мають передбачати низку явищ та процесів. Для дослідження соціально-психологічного клімату та особливостей його професійно-психологічного формування доцільно застосувати такі методики як «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі», анкети для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі на сприятливість, методику для вивчення стилю керівництва.

2. Результати дослідження свідчать про те, що у колективі коледжу, який досліджувався існує сприятливий соціально-психологічний клімат. Це підтверджено отриманими результатами, які засвідчили низький рівень розбіжності між реальним та ідеальним в уявленнях персоналу. В коледжі

домінує орієнтація працівників на справу та на людей. Це зазначає наявність взаєморозуміння, співробітництво, взаємодопомога, самореалізація.

2. Виявлено, що директор коледжу намагається дотримуватися через демонстрацію демократичного стилю управління, а працівники коледжу в більшості позитивно оцінюють стиль керівництва директора, його особистісні якості. Щось подібне відмічено щодо його заступника. Однак, в питаннях виконання завдань, які регулюються вищим керівництвом застосовується авторитарно-директивний підхід до управління з більш жорстким контролем за виконанням. У робочих питаннях, що є занадто складними для менеджерів даної організації використовується ліберально-ігноруючий стиль поведінки. Тому, можна вказати на те, що менеджмент складає слабку ланку соціально-психологічного клімату в даній організації.

3. Також встановлено в якості соціально-психологічних чинників, що сприяють формуванню позитивного клімату такі як можливість викладати, навчати з того предмету, який до вподоби; можливість спілкуватися з приємними людьми; усвідомлення користі педагогічної праці; взаємна повага між колегами; гуманне ставлення до колег; при критиці, намагаються не принизити, а допомогти; намагання бачити тільки позитивне в особистості учня, навчанні, поведінці; доволі часте заохочення; намагання не обманювати дітей, дотримуватись даного слова; намагання вивчати і поділяти інтереси учнів; справедливе оцінювання навчання дітей; директор об'єктивно оцінює роботу викладача, не залишає поза увагою її позитивні риси; керівник тактовний, привітний у спілкуванні; творче ставлення до праці.

4. Це й доцільно враховувати в управлінні щодо сприяння формування можливості професійній вмотивованій самореалізації, конструктивної, взаєморозвиваючої, творчої комунікації у колективі, функціонування просоціальних та афіліативно-альтруїстичних мотивів, спрямованості колективу на позитивний кінцевий результат, наявність таких соціальних норм як чесність, обов'язковість, справедливість.

ВИСНОВКИ

1. Проведений аналіз теорії щодо соціально-психологічного клімату та особливостей його формування в професійних групах, професійних освітніх організаціях встановив, що соціально-психологічний клімат є складним багатокомпонентним феноменом функціонування організації (групи, колективу) через контекст соціально-культурних умов, особливостей за професійно-рольовими функціями та особистісними характеристиками її членів. Клімат будь-якого закладу освіти формується через міжособистісну взаємодією, певні організаційно-психологічні, професійно-психологічні та матеріально-технічні особливості, зі значним впливом зовнішнього професійного та регіонального середовища. Клімат може бути позитивним (сприятливим), негативним (несприятливим) та нейтральним (невизначеним) й це є ключовим фактором діяльності професійної групи щодо виконання нею відповідних завдань. Сприятливий клімат розвиває професійну групу до рівня колективу. Соціально-психологічний клімату має два рівня, а саме динамічний (настрій кожного дня), соціально – психологічний (стійкі взаємовідношення в середині, відношення до праці та менеджерів).

2. Соціально – психологічний клімат визначається за системою таких показників як задоволеність взаємовідносинами; задоволеність характером і змістом праці; професійна і соціальна активність персоналу; згуртованість, рівень ціннісно–мотиваційної єдності та мотиви трудової діяльності; задоволення щодо систем морального та матеріального стимулювання; стиль управління групами та організацією, відношення до нього підлеглих.

3. Створення менеджерами освітніх організацій умов для позитивного впливу чинників мікросередовища на соціально-психологічний клімат може опосередковано впливати й на дію чинників макросередовища через зменшення їх негативної дії, робити їх не такими відчутними або, навпаки, збільшувати можливості для виявлення ініціативи, активності освітніх груп.

4. Для дослідження соціально-психологічного клімату та особливостей його професійно-психологічного формування доцільно застосувати такі методики як «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі», анкети для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі на сприятливість, методику для вивчення стилю керівництва. Результати дослідження свідчать про те, що у колективі коледжу, який досліджувався існує сприятливий соціально-психологічний клімат. Це підтверджено отриманими результатами, які засвідчили низький рівень розбіжності між реальним та ідеальним в уявленнях персоналу соціально-психологічним кліматом. Це означає наявність взаєморозуміння, співробітництво, взаємодопомога, самореалізація. Також, виявлено, що директор коледжу намагається дотримуватися через наполегливу демонстрація демократичного стилю управління, а працівники коледжу в більшості досить позитивно оцінюють стиль керівництва директора, його особистісні якості, як керівника. Однак, в питаннях виконання завдань, які регулюються вищим керівництвом застосовується авторитарно-директивний підхід до управління з більш жорстким контролем за виконанням. У робочих питаннях, що є занадто складними для менеджерів даної організації використовується ліберально-ігноруючий стиль поведінки. Тому, можна вказати на те, що менеджмент складає слабку ланку соціально-психологічного клімату в даній організації.

5. Також встановлено в якості соціально-психологічних чинників, що сприяють формуванню позитивного клімату такі як можливість викладати, навчати з того предмету, який до вподоби; можливість спілкуватися з приємними людьми (колегами); усвідомлення суспільної користі педагогічної праці; взаємна повага між колегами; гуманне ставлення до колег; при критиці, намагаються не принизити, а допомогти (усунути недоліки); намагання бачити тільки позитивне в особистості учня, навчанні, поведінці; доволі часте заохочення; намагання не обманювати дітей, дотримуватись даного слова; намагання вивчати і поділяти інтереси учнів;

справедливе оцінювання навчання дітей; директор об'єктивно оцінює роботу викладача, не залишає поза увагою її позитивні риси; керівник тактовний, привітний у спілкуванні; творче ставлення до праці. Це й доцільно враховувати в управлінні щодо сприяння формування можливості професійній вмотивованій самореалізації, конструктивної, взаєморозвиваючої, творчої комунікації у колективі, функціонування просоціальних та афіліативно-альтруїстичних мотивів, спрямованості колективу на позитивний кінцевий результат, наявність таких соціальних норм як чесність, обов'язковість, справедливість.

6. Перспективами подальшого дослідження є розробка психотренінгових програм з розвитку управлінської компетентності керівників освітніх закладів щодо формування соціально-психологічної атмосфери у підпорядкованих трудових колективах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алешина Ю.Е. и др. Спецпрактикум по социальной психологии: опрос, семейное, индивидуальное консультирование. М.: МГУ, 1989. 89 с.
2. Андреева М.П. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации // Психологический журнал. Том 26. 2005. № 5. С. 9-13.
3. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Педагогика, 1980. С. 85.
4. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. Вып. 2. М.: Педагогика, 1980.Т. 1. 232с.; Т. 2.288с.
5. Анисимов О.С. Методологическая версия категориального аппарата психологии. Новгород, 1990.334с.
6. Аникеева Н.В. Психологический климат в коллективе. М.: Педагогика, 1989. 246 с.
7. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. М.: Прогресс, 1988. 400 с.
8. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. М: Мысль, 1983. 207с.
9. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика: (Учебное пособие для студентов старших курсов психологических факультетов, отделений университетов К.: Укртехпрес, 1997.216с.
10. Бондарь В.И. Повышение эффективности подготовки директора школы к управлению процессом обучения: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук. К., 1986.36с.
11. Бурлачук Л., Морозов С. Словарь-справочник по психологической диагностике. К.: Освіта, 1989.С.58-73.
12. Бурлачук Л.Ф., Савченко Е.П. Психодиагностика (психодиагностический инструментарий и его применение в условиях социальных служб). К., 1995
13. Гершунский Б.С. Прогностика управленческих решений в образовании // Сов. педагогика. 1988.№ 1.С.50-56

14. Деркач А.А. Рабочая книга практического психолога. Технология эффективной профессиональной деятельности. М.: Красная площадь, 1996. 400с.
15. Донцов А.И. О понятии «группа» в социальной психологии // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1997. № 4. С. 51-61.
16. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: Мысль, 1984.-4.1.
17. Дружинин В.В., Контров Д.В., Контров М.В. Введение в теорию конфликта. М.: Наука. 1989. С.65-67.
18. Душков Б.Д. Индустриально-педагогическая психология: Учеб. пособие. М.: Просвещение, 1981. 208с.
19. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1985. 168с.
20. Жуков Ю.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия // Вестник Моск. Ун-та. Сер. Психология, 1978,№1, С.26-29.
21. Журавлев А.Л. диагностика межгрупповых отношений в условиях изменения форм собственности // Психологический журнал. 1992. №4. С.67-69.
22. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии / отв.ред.Е.В.Шорохова и В.П.Левкович. М.: Наука, 1983. С. 173-188.
23. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива / отв.ред. Е.В.Шорохова и О.И.Зотова. М.: Наука, 1979. С.137-139.
24. Задорожнюк И.Е., КитовА.И., Малахов С.В. Экономическая психология выходит на новые рубежи // Психологический журнал. 1993. №2.С. 137-139.
25. Зейгарник Б.В. Теория личности К.Левина. М.: МГУ, 1981.118с.
26. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов: Пер. с нем. М.: Экономика, 1990.368с.

27. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: Монография. К.: МЗУУП, 1993.384с.
28. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. К.: Либідь, 2004. С.228-246
29. Карамушка Л.М., «Психологічне управління»;К, Міленіум; 2003. 344с.
30. Кафидов В.В. Теория организации : учебное пособие для вузов / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова ; Рос. гос. аграрный заоч. ун-т, Ин-т государственного управления, менеджмента и информатики. М.: Фонд "Мир": Акад. проект, 2005. 144 с.
31. Коваль А. П. Ділове спілкування: Навч. посіб. К., 1992.
32. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): [Монографія].К.: МАУП, 2000.С.89-127
33. Коломінський Н.Л. Сухомлинський та соціально-психологічні проблеми керівництва сучасною школою: Тези між нар. наук.-практ. конф.: «Педагогічна спадщина В.Сухомлинського і розбудова національної освіти».Ч. 3.Кіровоград, 1993.С.56-58
34. Коломінський Н.Л. Проблеми оптимізації соціально-педагогічного клімату в педагогічному колективі // Освіта і управління.1999.№ 2.С.75-86
35. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993.-352с.
36. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М.: МГУ. 207 с.
37. Кроник А.А. Межличностное оценивание в малых группах. К.: Наукова думка, 1982.352с.
38. Кузьмин Е.С., Волков И.П., Емельянов Ю.Н. Руководитель и коллектив. Л.: Лениздат, 1974.167с.
39. Кузьмин Е.С., Волков И.П., Свенцицкий А.Л. Социально-психологические методы регулирования взаимоотношений в трудовом

коллективе // Проблемы разработки планов социального развития на промышленных предприятиях / Под общ.ред.В.В.Блинова. Л.: Наука, 1967.С.60-73.

40. Кукосян О.Г. Профессиональные особенности первого впечатления // Вопросы психологии познания людьми друг друга в общении / отв.ред.О.Г.Кукосян. Краснодар: КГУ, 1978.С.118-135.

41. Лебедев А.Н. Социально-психологические проблемы формирования коллектива производственно-комерческой фирмы // Психологический журнал 1994.№5.С.22-29.

42. Ложкин Г.В «Психологический климат трудового коллектива», К; 1988г

43. Лозниця В.С., «Психологічний менеджмент»;с.512 Київ, МАУП с.200.

44. Лукашевич Н. П., Сингаевская И. В., Бондарчук Е. И. Психология труда: Учеб.-метод, пособие. К., 1997.

45. Макаренко А.С. Коллектив и воспитание личности. М.: Педагогика, 1972.336с.

46. Максимова В.А. Связь психологического климата в коллективе с эффективностью // Социальная психология и социальное планирование / Под ред.Е.С.Кузьмина и А.А.Бодалева. Л.: ЛГУ, 1973.С.28-33.

47. Марченко В.В. Социальная психология предпринимательства. - Ярославль, 1996.214с..

48. Методология и методы социальной психологии / Под ред.Е.В.Шороховой.М.: Наука, 1977.246с.

49. Методики социально-психологической диагностики личности в группе, М., 1990 г.

50. Мясищев В.Н. Социальная психология и психология отношений. -проблемы общественной психологии. М., 1995.С. 146-147.

51. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат в коллективе Л.: ЛГУ, 1981, С. 11.

52. Платонов К.К. О формировании психологического климата в коллективе.- Среднее спец. Образов. 1977.№2.С.45.
53. Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. -М.: Наука, 1979.239с.
54. Райгородский Д.Я. «Практическая психодиагностика». Самара; Издат. дом. БАХРАХ-М, 2002. 672 с.
55. Русалинова А.А. Некоторые характеристики руководителя как субъекта управления трудовым коллективом // Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Под ред. Пашкова. Л.: ЛГУД980.С.97-113.
56. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. Л.: ЛГУ, 1986.476с.
57. Социальная психология под редакцией Столяренко А.М; М., 2001 год.
58. Шепель В.М. Управленческая психология. М.: Экономика, 1984.246с.

ДОДАТКИ
Додаток 1.
Методика.

**Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному
колективі**

(Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту — К.: МАУП,
1996.- С 165-173.)

Інструкція для учасників опитування:

Шановний учаснику опитування!

Ви вже знаєте, що важливу роль у підвищенні рівня роботи школи відіграє сприятливий мікроклімат в педагогічному колективі. Щоб визначити шляхи його поліпшення, вивчається й аналізується етап справ, від яких залежить характер взаємин вчителів і керівництва, вчителів між собою, вчителів та допоміжного персоналу школи.

Просимо Вас взяти участь у цьому дослідженні і надати об'єктивну інформацію, зокрема, конкретно відповісти на всі запропоновані нижче запитання.

Ознайомтесь, будь ласка, зі змістом кожного запитання анкети та підкресліть ті можливі відповіді, що збігаються з Вашою думкою, або ж допишіть, якщо зпоміж запропонованих варіантів відповідей нема жодної.

Наперед дякуємо Вам за участь в опитуванні та за щирі, об'єктивні відповіді!

Текст анкети

1. Чи задоволені Ви змістом своєї праці?

- а) так, повністю;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) ні, зовсім не задоволений(а);
- д) важко відповісти.

2. Якщо «так», то що у Вашій діяльності сприяє задоволенню? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) можливість спілкуватися з дітьми, впливати на розвиток особистості;
- б) можливість спілкуватися з приємними для мене людьми (колегами);
- в) можливість викладати, навчати з того предмету, який мені до вподоби;
- г) усвідомлення суспільної корисності педагогічної праці;
- д) престиж педагога;
- е) можливість реалізувати власний творчий потенціал;
- є) можливість регулювати та підкоряти своїй волі поведінку учнів;
- ж) задовільна заробітна плата;
- з) можливість проявити свій гуманізм у ставленні до дітей;
- і) інше (допишіть) _____

3. Якщо «ні», то що у Вашій діяльності перешкоджає відчуттю задоволення від своєї праці? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) труднощі, прикрощі у спілкуванні з дітьми;
- б) не склалися взаємини з колегами;
- в) незадовільні взаємини з керівниками школи (директор, заступники директора);
- г) предмет, який я викладаю, мені не до вподоби;
- д) недостатній престиж вчителя;
- е) труднощі методичного характеру, пов'язані з необхідністю долати неуспішність, відставання учнів;
- є) діти мене роздратовують;
- ж) недостатні можливості для реалізації власного творчого потенціалу;
- з) не задовольняє заробітна плата;
- і) інше (допишіть) _____

4. Чи задовольняють Вас умови праці у даній школі (віддаленість школи від дому, забезпеченість приміщеннями, обладнання кабінету, наявність їдальні для вчителів і т.д.)?

- а) так, повністю;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) не задовольняють зовсім;
- д) важко відповісти.

5. Якщо «ні», то що саме заважає Вам бути задоволеним (ою)? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) багато часу витрачаю на те, щоб доїхати до школи;
- б) в кабінеті немає потрібних ТЗН, наочних посібників;
- в) відсутні дидактичні матеріали, лабораторне обладнання, реактиви;
- г) обладнання кабінету не відповідає методичним та санітарно-гігієнічним вимогам;
- д) школа оформлена неестетично;
- е) інше (допишіть) _____

6. Чи задоволені Ви стосунками з колегами?

- а) так, повністю;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) зовсім ні;
- д) важко відповісти.

7. Якщо «так», то що саме сприяє цьому? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) взаємна повага;
- б) гуманне ставлення до Вас;
- в) Вашим успіхам колеги радіють, Ваші невдачі їх засмучують;
- г) коли Вас критикують, намагаються не принизити, а допомогти (усунути недоліки);
- д) колеги допомагають Вашому творчому зростанню;
- е) інше (допишіть) _____

8. Якщо «ні», то в чому причина Вашої незадоволеності? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) неповага до Вас як до особистості;
- б) негуманне ставлення;
- в) Вашим успіхам заздять, невдачам — радіють;
- г) коли критикують, намагаються образити, принизити;
- д) колеги заважають Вашому творчому зростанню;
- е) важко відповісти;
- є) інше (допишіть) _____

9- Чи задовольняють Вас стосунки з учнями?

- а) так, повністю;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»; -
- г) ні, зовсім не задовольняють;
- д) важко відповісти.

10. Якщо Вас задовольняють стосунки з учнями, то що цьому сприяє? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) прояви з Вашого боку поваги до їхньої особистості;
- б) намагання не обманювати дітей, дотримуватись даного слова;
- в) намагання бачити тільки позитивне в їхній особистості, навчанні, поведінці, доволі часте заохочення;
- г) справедливе оцінювання навчання дітей;
- д) намагання вивчати і поділяти інтереси учнів;
- е) намагання завжди прийти па допомогу;
- є) інше (допишіть) _____

11. Якщо «ні», то чому? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) взаємопорозуміння;
- б) небажання учнів виконувати вказівки, поради вчителя;
- в) відсутність в учнів інтересу до навчання;
- г) невихованість дітей;

д) Діти роздратовують Вас, нервують;

е) інше (допишіть) _____

12. Чи задоволені Ви ставленням до Вас директора школи?

а) так;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) ні, зовсім не задоволений (а);

д) важко відповісти.

13- Якщо «ні», то що саме вас задовольняє в ставленні директора?

(Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

а) вдається лише до примусу адміністрування;

б) нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами;

в) некомпетентний, виявляє незнання певної справи, коли доводиться аналізувати та оцінювати Вашу роботу;

г) вимогливий лише до інших, але не до себе;

д) не може надати методичної допомоги;

е) не заохочує до творчого пошуку;

є) інше (допишіть) _____

14. Якщо Ви задоволені ставленням директора, то згадайте, будь ласка, що саме в його особистості і стилі керівництва сприяє цьому. (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

а) об'єктивно оцінює Вашу роботу, не залишає поза увагою її позитивні риси;

б) тактовний, привітний у спілкуванні;

в) надає методичну допомогу;

г) заохочує Ваші творчі задуми;

д) особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи;

е) інше (допишіть) _____

15. Чи задоволені Ви ставленням до Вас заступника директора з навчально-виховної роботи?

а) так;

- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) ні, зовсім не задоволений(а);
- д) важко відповісти.

16. Якщо «ні», то що саме негативно впливає на Ваш настрій? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) вдасться лише до примусу, адміністрування;
- б) нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами;
- в) некомпетентний, виявляє незнання справи, коли доводиться аналізувати и оцінювати Вашу роботу;
- г) вимогливий лише до інших, але не до себе;
- д) не може надати методичної допомоги;
- е) не заохочує до творчого пошуку;
- є) інше (допишіть).....

17. Якщо Ви задоволені ставленням до Вас заступника директора, то зазначте, будь ласка, що саме в його особистості та стилі керівництва сприяє цьому? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) об'єктивно оцінює Вашу роботу, не залишає поза увагою її позитивні риси;
- б) тактовний, привітний у спілкуванні;
- в) компетентний, надає методичну допомогу;
- г) заохочує Ваші творчі задуми;
- д) особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи;
- е) інше (допишіть)_

18. Чи вважаєте Ви, що своєю діяльністю та поведінкою сприяєте встановленню здорового соціально-психологічного клімату в колективі?

- а) так, вважаю;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) ні, зовсім не вважаю так;

д) важко відповісти.

19. Якщо «так», то які риси Вашої особистості і діяльності сприяють позитивному настрою у педагогічному колективі? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) доброзичливий, ввічливий у стосунках з колегами;
- б) дисциплінований і ретельний стосовно керівників;
- и) поважаю особистість учнів, намагаюсь бути справедливим до них;
- г) творчо ставлюсь до праці;
- д) беру активну участь у громадській роботі;
- е) не вдаю з себе кращого за всіх;
- є) інше (допишіть)_

20. Якщо «ні», то які риси Вашої особистості і діяльності перешкоджають встановленню позитивного настрою у педагогічному колективі? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) буваю запальним, тоді можу дозволити собі грубощі на адресу колег, керівників;
- б) інколи можу запізнитися на роботу або не виконати в термін доручення адміністрації;
- в) не можу терпіти зауважень адміністрації;
- г) не стриманий у стосунках з учнями;
- д) не беру участі в громадській роботі або дуже не вдоволений, коли мені щось доручають;
- е) вважаю себе кращим за інших і даю зрозуміти це;
- є) інше (допишіть)_

21. Чи трапляються у Вашому колективі конфлікти?

- а) так;
- б) ні;
- в) важко сказати.

22. Якщо трапляються, то з яким інтервалом?

- а) часто;

- б) рідко;
- в) не буває.

23. З чим, на Ваш погляд, пов'язане виникнення конфліктів? (Підмітьте цифрами 1, 2, 3, 4, 5... — за важливістю варіантів.)

- а) з неправильною оцінкою діяльності вчителі;
- б) з порушенням норм поведінки, трудової дисципліни;
- в) з психологічною несумісністю окремих педагогів;
- г) з невірно обраним стилем керівництва;
- д) з низьким рівнем згуртованості колективу;
- е) інше (допишіть)_

24. Чи впливають конфлікти у Вашому колективі на якість навчально-виховного процесу?

- а) так, впливають негативно;
- б) скоріше «так», ніж «ні»;
- в) скоріше «ні», ніж «так»;
- г) так, впливають позитивно;
- д) важко відповісти.

25. Чи маєте Ви реальну можливість на педрадах, зборах тощо висловлювати свої критичні зауваження з питань, що обговорюються?

- а) так, завжди маю можливість і виступаю з промовами або пропозиціями;
- б) маю, але не завжди;
- в) іноді маю таку можливість і використовую її;
- г) ніколи не маю можливості висловлювати свою думку, адже уникаю неприємностей з боку адміністрації;
- д) важко відповісти.

26. Як ставляться до Ваших пропозицій, думок? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) уважно обговорюють і завжди беруть до уваги або приймають;
- б) беруть до уваги, але найчастіше не приймають;

- в) вислуховують, але не зважають на пропозиції, адже рішення вже прийняте і жодних його змін не допускають;
- г) не слухають, переривають виступ, погрожують;
- д) важко відповісти;
- е) інше (допишіть)_

27. Якщо Ваші думки зовсім не враховуються або виступ переривають, як Ви до цього ставитесь? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) образу викладаю у листах до вищих інстанцій;
- б) відчуваю неспокій, вважаю, що це несправедливо, про що заявляю відкрито адміністрації або представникам громадських організацій;
- в) відчуваю неспокій, але відкрито не висловлюю свої образи, приймаю рішення більше не брати виступ;
- г) спочатку хвилююся, а потім заспокоююся і працюю, як і раніше;
- д) важко відповісти;
- е) інше (допишіть)_

28. Чи хотіли б Ви перейти на іншу роботу?

- а) ні, не хочу;
- б) скоріше, не хочу;
- в) скоріше, хочу;
- г) так, хочу перейти і шукаю іншу роботу;
- д) важко відповісти.

29. Якщо хочете знайти іншу роботу, то це буде в межах системи освіти?

- а) так;
- б) ні.

30. Якщо Ви бажаєте перейти на іншу роботу, то назвіть, будь ласка, причини. (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

- а) незадоволеність спеціальністю;
- б) незадоволеність умовами праці (далеко від оселі, в школі тісно, погане приміщення, відсутнє необхідне обладнання, прилади і т. ін.);
- в) незадоволеність величиною заробітної плати;

- г) одноманітність роботи;
- д) недостатня самостійність;
- е) виконана робота не відповідає кваліфікації;
- є) не склалися стосунки з керівником (підкреслити необхідне з директором, заступником директора з навчально-виховної роботи та ін.);
- ж) несприятливі стосунки з колегами;
- з) неправильний стиль керівництва колективом; і) немає умов для творчого зростання;
- и) немає умов для посадового просування;
- і) немає перспектив на поліпшення житлових умов;
- ї) інше (допишіть) _____

Увага! Наступні запитання адресовано лише керівникам освітньої організації (директору та його заступникам).

31. До якої міри перелічені нижче якості характерні для колективу, яким Ви керуєте?

(Необхідно відповісти по кожному рядку, використовуючи позначку «+» у відповідній клітинці.)

Якості	Повною мірою	Деякою мірою	Незначною мірою	Зовсім не виявляється
а) Трудова і громадська активність членів колективу				
б) Творче ставлення до справи, намагання підвищити якість навчально-виховного процесу				
в) Товариська взаємодопомога, ясність, визначеність у				

взаєминах між членами колективу				
г) Ціннісно-орієнтаційна єдність, важлива для всіх громадська думка				

Будь ласка, повідомте також про себе такі дані:

33. Ваша стать:

- а) Жін.
- б) Чол.

34. Ваш вік:

- а) До 19;
- б) 20-24;
- в) 25-29;
- г) 30-34;
- д) 35-39;
- е) 40-44;
- є) 45-49;
- ж) 50-54;
- з) 55-59;
- и) 60 і більше.

35- Ваш стаж роботи за професією:

- а) до 3 років;
- б) від 3 до 5 років;
- в) від 5 до 10 років;
- г) від 10 до 15 років;
- д) загальний стаж _____;
- е) стаж роботи в даній школі _____
- є) стаж роботи на даній посаді _____

36. Ваша освіта:

- а) середня;
- б) середня спеціальна;
- в) незакінчена вища;
- г) вища.

Обробка та інтерпретація результатів:

Питання анкети розроблені з урахуванням необхідності отримати думки працівників освітньої організації щодо показників соціально-психологічного клімату та чинників, які впливають на його становлення, про які йшлося вище.

Усі питання анкети можна умовно поділити на певні змістовно-сміслові групи, які виявляють:

- 1-3 запитання — рівень задоволеності змістом праці;
- 4~5 запитання — рівень задоволеності умовами праці, побутом;
- 6-8 запитання — рівень задоволеності стосунками з колегами;
- 9-11 запитання — рівень задоволеності стосунками з учнями;
- 12-14 запитання — рівень задоволеності стосунками з керівником освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей;
- 15-17 запитання — рівень задоволеності стосунками із заступником керівника освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей;
- 18-20 запитання — самооцінка співробітника щодо його внеску у формування сприятливого клімату колективу;
- 21-24 запитання — думки щодо конфліктів в колективі;
- 25~27 запитання — опосередкована інформація про рівень демократизації і гуманізації керівництва, гласності в колективі, а також рівень задоволення потреби працівників у самоповазі, самовиявленні;
- 28-30 запитання — рівень задоволеності працівників в цілому даним колективом; потенційна та реальна плінність кадрів; контрольна інформація про задоволеність конкретними складовими морально-психологічного клімату;

31 запитання — загальна оцінка керівником клімату та загальної спрямованості колективу.

32 запитання — пропозиції респондентів щодо розробки шляхів оптимізації (поліпшення) клімату в даному колективі;

33-36 — інформація про демографічно-професійні характеристики респондентів.

Кількість та якісний аналіз отриманих за анкетною даних дасть можливість створити психологічний портрет соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Додаток 2.

Методика. «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі»

(Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум, 2003. - С 292-294.)

Інструкція для учасників дослідження:

Нижче наведені деякі характеристики роботи в житті трудового колективу. Заповнюючи таблицю, по кожній шкалі, що визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть свої позначки:

— позначкою «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні;

— позначкою «0» вкажіть місце характеристики, що мала б займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу.

1	Можливість в рамках Вашого колективу вибрати напрямок своєї діяльності, зміст робіт	1	2	3	4	5	6	7
2	Можливість в межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибрати спосіб та час їх виконання	1	2	3	4	5	6	7
3	Можливість вибору тих співробітників, з ким	1	2	3	4	5	6	7

	хотілось би виконувати ту чи іншу роботу							
4	Можливість зміни напрямку робіт, виду діяльності	1	2	3	4	5	6	7
5	Задоволеність стосунками з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
6	Задоволеність стосунками з керівником	1	2	3	4	5	6	7
7	Можливість проявити свої ділові якості	1	2	3	4	5	6	7
8	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших заслуг та досягнень	1	2	3	4	5	6	7
9	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
10	Визнання та схвалення керівником Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
11	Отримання чітких однозначних завдань	1	2	3	4	5	6	7
12	Визначеність, ясність у стосунках з керівником	1	2	3	4	5	6	7
13	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з роботою	1	2	3	4	5	6	7
14	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
15	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з керівником	1	2	3	4	5	6	7

Обробка та інтерпретація результатів:

Для інтерпретації результатів дослідження необхідно розрахувати середнє арифметичне по кожному показнику (по «Х» і по «О») та знайти їх співвідношення за формулою:

$$X / M = 0$$

Чим значення М ближче до 1, тим сприятливіший мікроклімат у колективі. Досвід використання зазначеної методики свідчить про те, що вона дає можливість діагностувати такі показники:

1. загальну оцінку соціально-психологічного клімату в колективі (рівень його сприятливості);

2. оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу на «реальні» та «ідеальні» показники клімату);
3. особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату:
 - а) орієнтацію на справу;
 - б) орієнтацію на людей.

Для діагностики орієнтації членів колективу на справу використовувались такі запитання: 1, 2, 3, 4, 7, 11, 13. Для діагностики орієнтації членів колективу на людей використовувались запитання: 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15. (Зазначені показники були введені додатково)

Додаток3.**Методика для вивчення стилю керівництва в педагогічному колективі**

(Коломийський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту — К.: МАУП, 1996.- С 165-173.)

Інструкція для учасників опитування:

Ліворуч у цій таблиці Ви можете прочитати низку суджень, які стосуються директора Вашої школи. До якої міри збігається з ними Ваша думка?

Щоб відповісти на це запитання, слід поставити «+» в одній з п'яти граф таблиці проти кожного з наведених суджень.

№ п/п	Судження про особливості стилю керівництва директора школи	Повністю збігається	Скоріше збігається, ніж не збігається	Важко сказати	Скоріше не збігається, ніж збігається	Зовсім не збігається
	Директор нашого коледжу:					
1	Вимогливий до себе					
2	Вимогливий до викладачів					
3	Вносить ефективні пропозиції щодо поліпшення роботи педагогічного колективу					
4	Перш ніж вимагати, чітко пояснює, що треба зробити і в який термін					
5	Керуючи роботою коледжу, радиться з викладачами, використовує їх досвід і знання					
6	Добре знає роботу кожного викладача, його успіхи, невдачі					

7	Якщо відчуває, що віддав невірне розпорядження, не заперечує, а виправляє допущену помилку					
8	Привітний, товариський до всіх викладачів					
9	Коли треба «підтягнути» когось, вміло спирається на допомогу колективу					
10	Користується повагою в колективі					
11	У викладача помічає передусім все позитивне					
12	Тактовний, не принижує гідність викладача					
13	Пробачає давні образи, не злопам'ятний					
14	Тепло і щиро ставиться до викладачів, турбується за їхні інтереси					
15	Показує іншим приклад педагогічної майстерності					
16	Наполегливо домагається виконання всіх вимог і рішень					
17	Допоможе викладачеві діловою порадою і вказівкою					
18	Може блискуче і переконливо виступити перед					

	викладачами					
19	Пропагує і впроваджує у колективі досягнення педагогічної науки і передового досвіду, створює атмосферу творчого пошуку					
20	Глибоко вникає в освітнє життя					
21	Прислуховується до критичних зауважень і пропозицій викладачів					
22	Уміє знаходити спільну мову з студентами, організувати їх					
23	Ініціативний і винахідливий у роботі					
24	Турбується за те, щоб його вимоги і розпорядження схвалювалися колективом					
25	Дбайливо ставиться до праці і часу викладача					
26	Об'єктивний до всіх без винятку, не має тих, кого любить або переслідує.					
27	Витриманий, зопалу не картає викладача					
28	Рішучий, впевнений в собі					
29	Сприяє запобіганню конфліктів, згуртуванню колективу					
30	Піклується					

	насамперед не про відсотки, не про показовий добробут, а про високу якість навчання в коледжі, виховання					
31	Працює з повною віддачею сил					
32	Не нав'язує одні й ті самі методи роботи всьому колективу, а дає можливість викладачам виробити індивідуальний почерк у навчанні і вихованні					
33	Простий у спілкуванні з викладачами, не гордовитий					

Обробка та інтерпретація результатів:

Для інтерпретації результатів дослідження необхідно підсумувати отримані бали, маючи на увазі наступні їх значення:

- повністю збігається: +2 бали;
- скоріше збігається: + 1 бал;
- важко сказати: 0 балів;
- скоріше не збігається: -1 бал;
- зовсім не збігається: -2 бали.

Чим ближче отримане число до ідеального (66 балів), тим позитивніше оцінюють підлеглі стиль керівництва директора коледжу.

Додаток 4.

Тренінгова програма формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації (корекційно-розвивальний компонент технології)

З метою підготовки менеджерів та персоналу організацій до участі у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату організаційні психологи можуть використати розроблену автором підрозділу спеціальну тренінгову програму «Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в організації».

Орієнтовний обсяг тренінгу — 24 години (по 4 години кожна з шести тем тренінгу).

Нижче наведено загальну структуру тренінгу.

«Вступ до тренінгу»:

- Знайомство учасників тренінгу.
- Вивчення та аналіз очікувань учасників тренінгу.
- Визначення основної мсти та завдань тренінгу.
- Аналіз загального дизайну тренінгу.
- Розробка правил групової роботи.

Тема 1. «Поняття про соціально-психологічний клімат та його роль в життєдіяльності організації».

1. Метод незакінчених речень (з наступним груповим обговоренням): «Соціально-психологічний клімат — це...».

2. Групова дискусія: Як співвідносяться між собою поняття «соціально-психологічний клімат», «організаційний клімат», «морально-психологічний клімат», «моральна атмосфера», «духовна атмосфера»?

3. Психологічний практикум (індивідуальна робота): «Яким є соціально-психологічний клімат в моєму колективі? Провести оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату на основі методики «Аналіз

та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі». (Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум, 2003. — С. 292-294).

4. Робота в малих групах: «Як соціально-психологічний клімат впливає на ефективність діяльності організації та самопочуття працівників?»

Рефлексія заняття.

Тема 2. «Структура соціально-психологічного клімату».

1. Мозковий штурм: «З яких елементів складається соціально-психологічний клімат?»

2. Аналітична робота в парах: «Що таке первинні та вторинні структурні елементи соціально-психологічного клімату?» (Робота здійснюється на основі аналізу коротких (1—2 стор.) текстів, підібраних із публікацій про сутність соціально-психологічного клімату.)

3. Групова дискусія: «Чи пов'язане ставлення до оточуючого світу та до себе самого із соціально-психологічним кліматом колективу, в якому ти працюєш?»

4. Творче завдання з наступною презентацією (робота в малих групах): «Подати у вигляді схеми, малюнка структуру соціально-психологічного та організаційного клімату».

Рефлексія заняття.

Тема 3. «Види соціально-психологічного клімату».

1. Метод незакінчених речень (з наступним груповим обговоренням): «Клімат в організації може бути...».

2. Метод мозкового штурму: «Які основні характеристики сприятливого соціально-психологічного клімату?»

3. Психологічний практикум: «Визначення виду соціально-психологічного клімату в колективі». Для проведення психологічного практикуму використовується методика «Оцінка психологічного клімату в

колективі». (Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум, 2003. — С. 290-292).

4. Аналітичне завдання (па основі роботи з психологічною літературою і результатами психологічного практикуму): «За якими суб'єктивними та об'єктивними показниками можна констатувати те, що соціально-психологічний клімат в колективі не є сприятливим (є нездоровим)?»

Рефлексія заняття.

Тема 4. Вплив чинників макросередовища на формування соціально-психологічного клімату в колективі.

1. Мозковий штурм: «Які чинники макросередовища можуть впливати па формування соціально-психологічного клімату?»

2. Робота в малих групах: «Чи впливає на соціально-психологічний клімат в колективі соціальна сфера, до якої належить організація (сфера бізнесу, виробництва, освіти тощо)?»

3. Групова дискусія: «Як організаційний клімат організації в цілому (банку, фірми, школи тощо) може впливати па соціально-психологічний клімат конкретних підрозділів, які до неї входять?»

4. Робота в парах: «Чи виливає психологічна атмосфера в сім'ях працівників па соціально-психологічний клімат колективу, в якому вони працюють?»

Рефлексія заняття.

Тема 5. Роль чинників мікросередовища у формуванні соціально-психологічного клімату колективу.

1. Мозковий штурм: «Які фактори мікросередовища можуть впливати на формування соціально-психологічного клімату в колективі?»

2. Робота в малих групах: «Як характеристики спілкування можуть негативно впливати на формування соціально-психологічного клімату в колективі?» Для виконання завдання доцільно використати перелік

«саботажників» спілкування (Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник. — К.: Міленіум, 2003. — С. 313-315). Також можна використати інші літературні джерела, присвячені аналізу різних стратегій та прийомів спілкування.

3. Аналітичне завдання: «Як впливає на формування соціально-психологічного клімату гомогенний або гетерогенний склад колективу?» (Необхідно врахувати такі показники складу колективу: стать, вік, зміст і досвід професійної діяльності працівників тощо).

4. Психологічний практикум. Визначте свої індивідуально-психологічні особливості (особливості самооцінки, асертивності, локус контролю та їй;) та з'ясуйте, як вони впливають на формування соціально-психологічного клімату в колективі, де Ви працюєте. Використовуйте для цього такі методики: «Самооцінка», «Визначення асертивності», «Локус контролю». (Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти / За наук. ред. С.Д. Максимейка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. — К.: Міленіум, 2004. - С. 213-214).

Тема 6. Психологічні умови формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

1. Ділова гра «Початок робочого дня в організації». (Моделюється ситуація початку трудового дня в організації, коли один із працівників запізнився на роботу. Визначаються ролі «керівника підрозділу», «працівника, який запізнився на роботу», «працівників підрозділу, які спостерігають за ситуацією» тощо. Обговорюється роль стилю керівництва та стилю спілкування працівників у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату).

2. Ділова гра «Виконання термінового завдання в організації». (Моделюється ситуація виконання термінового завдання, яке надійшло від керівництва наприкінці робочого дня. Визначаються ролі «керівника підрозділу», «працівника, який відмовляється виконувати завдання», «працівника, який погоджується виконувати завдання», «байдужих колег» та

ін. Обговорюється роль міжособистісних стосунків в колективі, а також відданості організації у формування соціально-психологічного клімату).

3. Заключне творче завдання (робота в малих групах): «Ідеальний соціально-психологічний клімат в моєму колективі: як цього досягти?»

4. Презентація результатів виконання творчих завдань (на основі використання схеми навчально-рольової гри — вводяться ролі «генераторів ідей», «опонентів», «арбітрів» та ін.).

Рефлексія заняття.

Підбиття підсумків роботи тренінгу.

Фахівцями доведено на практиці, що використання тренінгової програми спільно з індивідуальним психолого-управлінським консультуванням може сприяти підготовці менеджерів і персоналу організацій до оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі.

Додаток 5.
Загальні результати дослідження за опитувальником «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі»

№	Середнє статистичне по X	Середнє статистичне по O	Значення M
1	4,266667	5,733333	0,744186
2	4,133333	5,2	0,794872
3	3,933333	5,066667	0,776316
4	3,533333	5,533333	0,638554
5	4,533333	5,933333	0,764045
6	4,066667	5,666667	0,717647
7	4,533333	5,266667	0,860759
8	4,066667	5,4	0,753086
9	4,066667	5,333333	0,7625
10	4,333333	5,4	0,802469
11	4,4	5,4	0,814815
12	4,2	5,8	0,724138
13	4,533333	5,8	0,781609
14	4,666667	5,866667	0,795455
15	4,333333	5,6	0,77381
16	4,533333	5,733333	0,790698
17	4,333333	5,733333	0,755814
18	3,666667	5,6	0,654762
19	4,333333	5,666667	0,764706
20	4	5,666667	0,705882
21	4,066667	5,4	0,753086
22	4,133333	5,8	0,712644
23	4	5,866667	0,681818
24	4,2	5,6	0,75
25	3,6	5,466667	0,658537
26	3,866667	5,357143	0,721778
27	3,8	5,333333	0,7125
28	4,066667	5,533333	0,73494
29	4,2	5,666667	0,741176
30	3,933333	5,6	0,702381
31	3,866667	5,6	0,690476
32	3,933333	5,533333	0,710843

33	4,066667	5,666667	0,717647
34	3,466667	5,466667	0,634146
35	4,066667	5,6	0,72619
36	4	5,466667	0,731707
37	4,466667	5,6	0,797619
38	3,2	5,466667	0,585366
39	3,4	5,533333	0,614458
40	3,466667	5,4	0,641975
41	3,866667	5,533333	0,698795
42	3,733333	5,4	0,691358
43	4	5,8	0,689655
44	3,933333	5,466667	0,719512
45	3,8	5,8	0,655172
46	3,466667	5,4	0,641975
47	3,533333	5,4	0,654321
48	3,8	5,4	0,703704
49	3,8	5,666667	0,670588
50	3,8	5,4	0,703704