

**Уманський державний педагогічний університет  
імені Павла Тичини**  
**Факультет соціальної та психологічної освіти**  
**Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

освітній ступінь «магістр»

на тему:

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО  
КЛІМАТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Виконала: студентка II курсу, 262 групи,  
денного відділення  
спеціальності  
231 «Соціальна робота»

Освітня програма «Соціальна робота»

Пономаренко Олександра Миколаївна

Керівник:

к. п. н., доц. Балдинюк О. Д.

Рецензент:

к. п. н., доц. Бондаренко Г. В.

Умань – 2023 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....	7
1.1.	Теоретичний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат».....	7
1.2.	Формування освітнього середовища закладу вищої освіти.....	19
	Висновки до першого розділу.....	32
РОЗДІЛ 2	ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ.....	34
2.1.	Розвиток сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.....	34
2.2.	Вплив соціально-психологічного клімату на студентську молодь.....	44
	Висновки до другого розділу.....	61
	ВИСНОВКИ.....	63
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
	ДОДАТКИ.....	76

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Сучасний рівень розвитку виробництва та масштабні зміни в економічній і соціальній сферах суспільства пред'являють підвищені вимоги до людини в її професійній діяльності; зростає значущість соціальних наслідків людських рішень; збільшується коло управлінських проблем, серед яких особливу актуальність і значимість набувають аспекти ефективного управління соціально-психологічним кліматом у колективі.

Важлива роль у формуванні міжособистісних взаємин належить конкретним умовам, в яких люди спілкуються. Перш за все, це пов'язано з видами спільної діяльності, в ході яких встановлюються міжособистісні контакти (навчання, робота, відпочинок).

Соціально-психологічний клімат – це психічний настрій всього колективу. Від того, яка атмосфера панує у ньому, залежить діяльність колективу, віддача кожного працівника, продуктивність їх діяльності.

Соціально-психологічний клімат колективу 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. Соціально-психологічний клімат може розглядатись 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.

Проблемі формування соціально-психологічного клімату в колективі присвячено чимало праць. Існують різні погляди на соціально-психологічний клімат зарубіжних і вітчизняних дослідників.

Поняття соціально-психологічного клімату, яке на сьогодні є широко вживаним, часто зводять до таких психологічних явищ, як: стан колективної

свідомості, відображення особливостей взаємодії людей, емоційно-психологічного настрою групи, стану групи, психологічної єдності членів студентської групи [27]. У вітчизняній науці можна виокремити декілька підходів до розуміння природи і оцінки соціально-психологічного клімату колективу: 1) соціально-психологічний клімат як стан первинного трудового колективу, який відображає характер, зміст і спрямованість реальної психології його представників (Є. Кузьмін, М. Обозов, К. Платонов); 2) соціально-психологічний клімат описується через поняття психологічної сумісності, згуртованості, однотайності членів колективу, наявності групових традицій (Р. Шакуров, Л. Коган, А. Щербань); 3) Соціально-психологічний клімат аналізується через стиль взаємостосунків людей, які контактують. (В. Бойко, В. Шепель).

Феномен соціально-психологічного клімату досліджувався науковцями у різних аспектах. Найбільш відомими працями з цієї тематики є дослідження В. Бойка, Є. Кузьміна, Б. Паригіна, А. Петровського, Л. Почебут, А. Щербаня та ін.

Загальне теоретичне дослідження проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі відображено у працях зарубіжних вчених, таких як М. Барлінгейм, Р. Болуїс, Д. Гобкінз, Є. Маккі. Вивченням соціально-психологічних факторів розвитку колективу займалися такі дослідники як Н. Руденко, Ф. Тейлор, С. Кузьмін, В. Новіков, К. Платонов та інші.

Актуальність даної проблеми зумовила вибір теми випускної кваліфікаційної роботи **«Особливості формування соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі»**.

**Мета дослідження** полягає у розкритті особливостей формування соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі.

Відповідно до теми та мети дослідження було поставлено такі **завдання**:

1. На основі аналізу психолого-педагогічної літератури охарактеризувати сутність і зміст поняття соціально-психологічного клімату.

2. Визначити основні засади формування освітнього середовища закладу вищої освіти.

3. Розкрити питання розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

4. Проаналізувати вплив соціально-психологічного клімату на студентську молодь.

**Об'єкт дослідження** – процес формування соціально-психологічного клімату.

**Предмет дослідження** – особливості формування соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети, розв'язання поставлених у дослідженні завдань було використано комплекс теоретичних (аналіз, систематизація, порівняння, узагальнення даних, структурний аналіз, методи теоретичного моделювання) та емпіричних (порівняльний аналіз, експеримент, спостереження, анкетування) методів; методи математичної статистики для забезпечення вірогідності й надійності кількісного та якісного аналізів результатів дослідження.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження проводилося на базі факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

У дослідженні взяли участь 43 студенти віком 19-22 роки (з них 39 осіб жіночої статі та 4 особи чоловічої статі).

Програма дослідження впливу міжособистісних взаємин на формування соціально-психологічного клімату в студентському колективі включала такі методики: «Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі за А. Фідлером», «Оцінка мікроклімату студентської групи» (В. Зав'ялова), «Тест міжособистісних відносин» за Т. Лірі.

**Теоретичне значення** дослідження полягає в характеристиці сутності та змісті поняття соціально-психологічного клімату; визначенні основних засад формування освітнього середовища закладу вищої освіти; розкритті

питання розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; аналізі впливу соціально-психологічного клімату на студентську молодь.

**Практичне значення.** Результати дослідження можуть бути використані у закладах вищої освіти при вивченні курсів «Самовиховання та саморегуляція особистості», «Профілактика девіантної поведінки».

Результати дослідження можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях щодо покращення та вдосконалення психологічної атмосфери в колективі.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження висвітлювалися на Всеукраїнських науково-практичних конференціях «Просоціальна особистість у гендерному вимірі: теоретико-методологічні та прикладні аспекти» (Умань, 2023), «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери» (Умань, 2023), «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи» (Умань, 2023).

**Публікації.** Результати магістерського дослідження відображено у таких друкованих працях:

**Пономаренко Олександра.** Теоретичний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат»: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Умань, 12 жовтня 2023 р.) / [ред. кол. : Кравченко О. О. та ін.]. Умань : ВПЦ «Візаві», 2023.

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 85 сторінок (основна частина – 68 сторінок).

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

### 1.1. Теоретичний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат»

Одним із чинників успішної діяльності організації є стан міжособистісних відносин, за якого на одному полюсі є позитивний психологічний клімат, на іншому – конфліктна ситуація, що дезорієнтує групу, погіршує діяльність організації.

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ природи тощо. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, житті людини.

Соціально-психологічний клімат – якісний аспект міжособистісних відносин, що виявляється в сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості.

Часто використовують синонімічні поняття «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат», «психологічна атмосфера» тощо.

Проблемі соціально-психологічного клімату в колективі присвячено низку досліджень як у вітчизняній так і зарубіжній науці. Інтерес до цієї теми, перш за все пов'язаний з результатами Хоторнських експериментів Елтона Мейо, що виявили наявність тісного зв'язку між продуктивністю праці групи і особливостями її психологічного клімату [9, с. 292-295]. Ефективність організації визначається за низкою показників. У цілому, дослідження соціальних психологів показують, що комплексна оцінка ефективності організацій може бути здійснена лише в тому випадку, якщо враховані об'єктивні (економічні) та суб'єктивні (соціально-психологічні) чинники.

У зв'язку з цим з'являється потреба з'ясувати поняття соціально-психологічного клімату як чинника, який суттєво впливає на ефективність

діяльності працівників та колективу організації в цілому. Та слід зазначити, що до цього часу в психології відсутня універсальна дефініція, проте більшість дослідників мають схожі підходи до визначення цієї категорії.

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 [46]. 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 [35]. Через це, цілком зрозумілою є та увага, яка приділяється взаємозв'язкам соціально-психологічного клімату і особливостям лідерства, а ще керівництва в групі та організації.

Соціально-психологічний клімат (з грецької klima (klimatos) – уклін) – якісний аспект міжособистісних стосунків, який виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній суспільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини [40].

У вітчизняній соціальній психології термін «психологічний клімат» вперше використав філософ і психолог Н. Мансуров, котрий досліджуючи особистісні фактори підвищення продуктивності праці, звернув увагу на те, що «виникає соціально-психологічна проблема організації гарного «психологічного клімату в колективі». Дослідник проаналізував деякі конкретні шляхи створення такого клімату на виробничому підприємстві [10].



Одним із перших розкрив зміст соціально- психологічного клімату дослідник В. Шепель. Психологічний клімат, на його думку, – це «емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей». Він вважав, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових. «Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації. Друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні стосунки, які складаються між працівниками [38].

Р. Шакуров наголошує на тому, що психологічна форма клімату «розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, цілеспрямованості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)». На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціально-психологічний аспект, який проявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості [2].

Б. Паригін стверджує, що соціально-психологічний клімат є «одним із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства», розглядає його в аспекті реалізації функцій зворотного зв'язку. На думку автора, значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що від нього залежить міра, яку вносить кожний індивід у діяльність, характер її спрямованості, ефективність [2].

О. Анісімов, визначає соціально-психологічний клімат як соціально-психологічний феномен, який відображає рівень комфортності існування у спільній діяльності, у груповій взаємодії. «Якщо комфортність пов'язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови розглядаються як груповий «клімат», як особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі» [27].

Вітчизняні дослідники соціально- психологічний клімат у своїх працях розглядають як поліфункціональний показник, який складається з наступних компонентів: ступінь психологічного включення людини в діяльність; рівень потенціалу особистості та колективу, його резерви і можливості (не лише реалізовані, але також скриті, невикористані) – масштаб і глибина бар'єрів на шляху реалізації психологічних резервів колективу; зрушення, які виникають у структурі психічного потенціалу особистості під впливом науково-технічного прогресу [62].

На основі розглянутих досліджень соціально-психологічного клімату колективу, соціально-психологічний клімат – це «специфічне соціально-психологічне явище, яке складається в колективі під впливом складної системи взаємовідносин, в якій знаходяться члени колективу між собою і з навколишнім соціальним середовищем у процесі праці та спілкування, проявляється в емоційному, поведінковому, когнітивному, моральному та ідеологічному плані, впливає на активність особистості та діяльності колективу» [64].

Отже, соціально-психологічний клімат колективу – це домінуючий у конкретному колективі відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії [55].

Соціально-психологічний клімат в організації може бути позитивним чи негативним.

До ознак *позитивного* соціально-психологічного клімату належать:

- взаємодовіра та висока взаємовимогливість у групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працею та належністю до групи;

– вміння взяти на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Ознаками *негативного* соціально-психологічного клімату є:

- дезінтеграція групи;
- нечітко визначені права та обов'язки членів організації;
- відсутність чітко налагодженої системи комунікації;
- наявність проблем адаптації до умов організації тощо.

Якість і продуктивність праці в колективі залежать не лише від організації діяльності, оснащеності, умов, а й від рівня групового розвитку, міжособистісних відносин, психологічної сумісності, згуртованості, стилю керівництва. Часто високі результати забезпечують товариська взаємодопомога, дружелюбність, взаємовиручка, переважання позитивних емоцій, простота у відносинах тощо.

Соціально-психологічний клімат колективу виявляється у взаєминах, що формуються на основі об'єктивних і суб'єктивних зв'язків між людьми. Адже за безпосередніх контактів усі зв'язки між працівниками набувають емоційного забарвлення, що визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами, особистими інтересами. Емоційний настрій є наслідком розвитку певних психічних станів у трудовій діяльності, які виникають не під впливом умов та особливостей діяльності, а під впливом міжособистісних відносин [41].

Розглядаючи внутрішньо групові фактори позитивного психологічного клімату в групі, А. Лотт і Б. Лотт виділили такі: «частоту взаємодії індивідів, кооперативний характер їх взаємодії, стиль керівництва групою, фрустрація та загроза перебігу групового процесу, статусні та поведінкові характеристики членів групи, успіх у виконанні групового завдання» [63].

Якщо говорити про основні чинники соціально-психологічного клімату, то варто наголосити на тому, що будь-яка група функціонує, маючи перед собою певні цілі. Тому стан психологічного клімату в цій групі не може не залежати від того, наскільки успішно протікає спільна діяльність.

Виступаючи елементом суспільної системи, кожен колектив і кожен його учасник виявляються частиною, що зберігає в собі риси цілого, властивого всьому суспільству, тому психологічний клімат не виникає сам собою, в ізоляції від інших груп, що становлять суспільство. Те ж саме можна сказати і про педагогічний колектив.

Можна виділити такі *загальні чинники* формування психологічного клімату:

- характер виробничих відносин того суспільства, складовою частиною якого є група;
- організація й умови трудової діяльності;
- стиль керівництва;
- соціально-психологічні, тендерні та демографічні особливості групи;
- чисельність групи тощо.

Вирізняють такі основні чинники формування психологічного клімату:

- чинники макросередовища (соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація, тощо);
- чинники мікросередовища (особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами; особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною; стиль керівництва керівника колективу; рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо).

Отже, основними чинниками, що впливають на стан психологічного клімату в колективі є: умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками [2].

Істотний вплив на соціально-психологічний клімат мають психологічні чинники, до яких відносять і особистісні характеристики членів колективу.

Перевага тих чи інших особистісних якостей у членів колективу будь-якої організації, в тому числі і установи соціальної сфери, впливає на відносини, що складаються всередині колективу, характер його психічного настрою, створює певну атмосферу в колективі і визначають соціально-психологічний клімат.

Слід відмітити, що процес формування особистості завжди тривалий, складний і вимагає колективних зусиль. Його ефективність залежить від багатьох факторів, таких, як рівень розвитку колективу, особистості керівника (його професіоналізм, досвід, соціальні установки, моральні якості) тощо. Серед цих факторів на одне із перших місць потрібно поставити морально-психологічний клімат, який не тільки формує безпосереднє ставлення оточуючих до тієї чи іншої людини, не тільки дає оцінку її діяльності, але і є своєрідним механізмом зворотного зв'язку, який через морально-психологічну атмосферу впливає на кожного члена трудового колективу. Моральний клімат впливає на процес реалізації різноманітних відносин у колективі, які, зрештою, призведуть до тих чи інших змін у психологічному стані кожного його члена.

Виходячи із цього, соціально-психологічний клімат може бути чинником не тільки росту продуктивності праці, мобілізації внутрішніх резервів трудового колективу, але й зміцнення трудової дисципліни.

Залежно від характеру морально-психологічного клімату, його вплив на особистість буде різним: стимулювання до праці, підвищення настрою, вселяти бадьорість і впевненість або, навпаки, діяти гнітюче, зниження активності і енергії, приведення до виробничих і моральних втрат.

Міжособистісні стосунки в колективі є надто важливими як для керівників, так і для співробітників. Вони визначально позначаються на формуванні мікроклімату в колективі. Провідними чинниками, які впливають на морально-психологічний клімат в колективі є особливості творчого процесу, специфічні особливості самооцінки та аспектна структура міжособистісної взаємодії працівників між собою та з керівництвом [55, с. 97].

Соціально-психологічний клімат характеризується специфічною для спільної діяльності людей атмосферою психічного та емоційного стану кожного працівника і залежить від загального стану оточуючих його людей. Атмосфера (духовна) – це специфічний психічний стан групи людей, що проявляється у спілкуванні і стилі спільної діяльності. Це нестійка, динамічна сторона колективної свідомості. Атмосфера групи проявляються через характер психічного настрою, який може бути діяльним, споглядальним, життєрадісним, песимістичним, цілеспрямованим, анархічним тощо.

На відміну від атмосфери, соціально-психологічний клімат характеризує не ситуативні зміни в переважаючому настрої людей, а лише його стійкі риси. Отже, соціально-психологічний клімат – це переважаюча і відносно стійка духовна атмосфера, або психічний настрій колективу, що проявляється як у ставленні працівників один до одного, так і у ставленні їх до спільної справи.

Роль соціально-психологічного клімату в життєдіяльності організації визначається тим, що він:

- є найбільш суттєвим елементом в загальній системі організації спільної діяльності людей, оскільки зумовлює її безпосередні умови, характеризує внутрішні психологічні аспекти мікросередовища та оцінку результатів праці;
- забезпечує механізм зворотнього зв'язку особистості з соціальним середовищем і сприяє її розвитку;
- визначає міру включення кожного працівника у діяльність, а також характер її спрямованості та ефективність.

На формування соціально-психологічного клімату в колективі впливають фактори макросередовища та мікросередовища. Стосовно факторів макросередовища, які впливають ззовні, слід зазначити, що жодна група не може існувати, а тим більше розвиватися ізольовано від навколишнього світу.

До таких факторів належать:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;

- особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства;
- особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;
- соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація.

Значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу фактори мікросередовища, основні з яких:

- особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами;
- особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною;
- стиль керівництва колективом установи;
- рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо.

Вплив соціально-психологічного клімату на творчу активність та ініціативу працівників може бути як стимулюючим, так і пригнічуючим. В зв'язку з цим розрізняють сприятливий і несприятливий соціально-психологічний клімат.

Критеріями сприятливого соціально-психологічного клімату можуть слугувати наступні характеристики:

- *на рівні колективної свідомості*: розуміння суспільних цілей; позитивна оцінка власної виробничої діяльності; оптимістичний (життєрадісний) настрій, домінуюче в процесі життєдіяльності колективу;
- *на рівні поведінки*: сумлінне, ініціативне ставлення членів колективу до виконуваних обов'язків; високий рівень розвитку колективізму (взаємної відповідальності, вимогливості, взаємодопомоги у виробничих та особистих відносинах); низький рівень конфліктності і міжособистісних відносинах, відсутність порушень трудової дисципліни; відсутність чи незначна плинність кадрів; вільне обговорення усіх питань, невимушеність атмосфери,

доброзичливість критики. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

*Суб'єктивні ознаки:*

- довіра та взємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

*Об'єктивні ознаки:*

- високі показники результатів діяльності;
- низька плінність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

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 [43].

Отже, основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Українським науковцем Н. Коломінським була розроблена схема, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема є цікавою для керівника, оскільки допомагає запобігати конфліктності в колективі. Аби керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

Визначальними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є:

- довіра та високий рівень вимогливості членів групи один до одного;
- доброзичливість та ділова критика;

- вільне вираження власної думки при обговоренні питань;
- відсутність тиску керівників на підлеглих та визнання їх права приймати важливі для групи рішення;
- достатня інформованість членів групи про її завдання;
- задоволеність належністю до групи;
- високий рівень емоційної залученості та взаємодопомоги;
- прийняття відповідальності за стан справ у групі кожним з його членів [31].

Одним з напрямів, що допомагають створенню сприятливого психологічного клімату, є організація людей у виробничі колективи на основі їхньої психологічної сумісності, під якою розуміється психологічна близькість партнерів, взаємна симпатія, схожість їхніх характерів, спільність інтересів та нахилів. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу.

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі необхідно:

- створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність;
- знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу;
- формувати традиції колективу;
- заохочувати працівників проводити разом вільний час;
- прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника;
- примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу;
- прислухатися до інтересів кожного, зупинитися на спільному, компромісному рішенні;

- створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками;
- навички спілкування;
- проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді [9].

Отже, соціально-психологічний клімат є однією з важливих умов життєдіяльності соціальної групи і разом з тим, механізм зворотного зв'язку особистості з найближчим та найважливішим для неї середовищем безпосередньої діяльності.

## **1.2. Формування освітнього середовища закладу вищої освіти**

Сучасну вищу освіту зумовлює необхідність створення умов для розвитку, вдосконалення освітнього середовища у закладі вищої освіти. Створення єдиного освітнього та науково-педагогічного простору розглядається в контексті діалогу культур, залучення у різні педагогічні системи загальнолюдських цінностей як життєвих орієнтирів особистості. Становлення педагога як особистості та як професіонала в процесі включення його в систему вищої освіти вимагає створення низки умов: мотиваційних, стимулюючих, освітніх і тих, що сприяють цілеспрямованому та цілісному розвитку педагога як гуманіста, демократа, гуманітарія, особлива роль у цьому належить освітньому середовищу ЗВО.

Стосовно поняття «освіта» слід зазначити, що сьогодні у науковій літературі є безліч визначень поняття «освіта», кожне з яких висвітлює окремий його аспект, що підтверджує складність та багатоаспектність феномену освіти. Аналіз наукової літератури з цього питання дозволяє зробити висновок, що освіта розглядається, як:

- педагогічний процес;
- спеціально організоване міжлюдське передавання культурного досвіду;
- результат засвоєння особистістю системи знань, умінь, навичок;
- розвиток життєвого досвіду людини;
- соціальний феномен;
- цілісний феномен, що розвивається;
- соціальна система;
- система впливів й умов формування особистості;
- система акумуляції ресурсів;
- умови, фактори і відносини, що впливають на формування особистості;
- соціальна організація;
- соціальний процес;
- соціокультурний інститут;
- система взаємодії соціальних інститутів;
- засіб навчання;
- сфера життєдіяльності людини [3, с. 26-34].

Відповідно до наукових позицій академіка В. Лугового поняття «освіта» розглядається у співвідношенні понять «освіта» – «навчання» – «виховання» – «соціалізація» – «розвиток особистості» і визначається як «сукупний процес і результат цілеспрямованого інформаційного інформативного окультурення людини, освоєння нею культурного досвіду [36, с. 18].

Академік В. Биков, наголошує, що освіту, як соціальне явище, «розглядають в таких аспектах: як систему, що її забезпечує; як процес засвоєння та здобуття знань (процес опанування освіти); як освітньо-професійний рівень; як форму (очна, заочна та ін.); як цінність. Автор розглядає систему освіти як цілісну скінчену множину об'єктів (елементів) і відношень (взаємозв'язків) між ними, що «виділені з середовища суспільства

за ознакою належності виділених об'єктів і відношень до реалізації цілей освіти» [4, с. 31-32].

Фактори, що впливають на якість освіти в Україні, умовно можна поділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх факторів впливу на якість освіти можуть бути віднесені такі, як: матеріально-технічна база закладів освіти, обсяги матеріалу, який відводиться на самостійне опрацювання, рівень бюрократизації та ефективності рішень керівництва. Ці фактори залежать безпосередньо від закладів освіти. До зовнішніх факторів віднесемо обсяги фінансування з державного бюджету, рівень інноваційності освіти та стандарти забезпечення якості освіти.

Освітнє середовище – поняття, яке стало популярним наприкінці ХХ століття. Воно тісно пов'язане з практикою навчання і виховання, але вийшло за рамки «лінійної педагогіки», педагогіки, замкненої на знаннях і навиках, роз'єднаної з подальшим контекстом професійно-особистісного становлення.

Вітчизняні науковці до поняття «освітнє середовище» зараховують і освітнє середовище соціокультурних інститутів, шкіл, ЗВО, установ післядипломної освіти тощо. Учені вважають, що освітнє середовище здатне забезпечувати комплекс можливостей для саморозвитку всіх суб'єктів освітнього процесу.

Вченими вивчалися різні освітні середовища. Традиційно в наукових пошуках значна увага приділяється вивченню освітнього середовища загальноосвітнього навчального закладу (В. Панов, Н. Поліванова, В. Рубцов, В. Слободчиков, В. Ясвін), професійно-технічних навчальних закладів (Р. Гуревич, О. Єжова), вищої школи (Л. Боденко, В. Бондар, Л. Ващенко, О. Матвієнко).

Для виявлення особливостей середовища у ЗВО необхідно розглянути поняття «середовище», «освітній простір», «освітнє середовище». Поняття «середовище» не має чіткого й однозначного визначення в світі науки. У найзагальнішому сенсі «середовище» розуміється як оточення. У тлумачному словнику дається таке пояснення поняттю «середовище»: оточення,

сукупність природних і соціально-побутових умов, а також сукупність людей, пов'язаних спільністю цих умов, в яких протікає діяльність людського суспільства, організмів [54].

«Педагогічне середовище» – спеціально, згідно з педагогічними цілями організована система межособистісних відносин і ставлень до світу [32]. У педагогіку термін «середовище» був введений ще в епоху Просвітництва і розумівся як суспільні, матеріальні та духовні умови його існування, формування і діяльності, що оточували людину. У цьому значенні середовище розглядалося як: макросередовище, суспільно-економічна система в цілому (продуктивні сили, сукупність виробничих відносин і соціальних інститутів, свідомість, релігія і культура конкретного суспільства); мікросередовище як безпосереднє соціальне оточення людини (сім'я, колектив і групи різних рівнів) [49].

Родовим для поняттям «освітнє середовище» є поняття «середовище». У найширшому розумінні під середовищем розуміють оточення, яке складається із сукупності природних, матеріальних, соціальних чинників, які прямо чи опосередковано впливають на людину.

Середовище є сукупністю людей, зв'язаних спільністю життєвих умов, занять, інтересів, а також соціально-побутові умови, в яких проходить життя людини; її оточення [48, с. 137].

Середовище – це те, що знаходиться між об'єктами, є «посередником» між ними. Узагальнюючи представлені у проаналізованих наукових публікаціях підходи до тлумачення складного, багатомірного і суб'єктивного поняття «освітнє середовище», можемо констатувати, що більшість науковців під освітнім середовищем розуміють багаторівневу систему умов/обставин/чинників/можливостей, яка забезпечує оптимальні параметри освітньої діяльності певного освітнього суб'єкту в усіх аспектах – цільовому, змістовому, процесуальному, результативному, ресурсному.

Введення в активний науковий обіг поняття «середовище» у ХХ столітті пов'язують, насамперед, із дослідженнями проблеми взаємодії особистості з

соціальним середовищем психологами. Особливо виділяється в цьому контексті доробок М. Басова (1892-1931) – вчення про людину як активного діяча в середовищі, П. Блонського (1884-1941) – теорія суспільного середовища дитини, Л. Виготського (1896-1934) – культурно історична теорія.

Для вирішення досліджуваної нами наукової проблеми слухним є творче осмислення ідей Виготського Льва Семеновича (1896-1934), автора культурно-історичної психологічної теорії, дослідника психологічних механізмів впливу соціального середовища на розвиток вищих психічних функцій. Нам суголосні його думки щодо ролі середовища у процесі становлення та розвитку особистості, які презентовані у праці «Педагогічна психологія». Вчений наголошує, що якщо вчитель безсилий у безпосередньому впливі на учня, то він всесильний у випадку опосередкованого впливу на учня через соціальне середовище. Соціальне середовище є справжнім важелем виховного процесу, і вся роль учителя зводиться до управління цим важелем, таким чином, на думку вченого, ми приходимо до наступної формули виховного процесу: виховання здійснюється через власний досвід учня, який цілком визначається середовищем, і роль учителя при цьому зводиться до організації та регулювання середовища [17].

Тенденції розгляду поняття «середовище» в рамках відкритих педагогічних систем ще більше посилюються у 90-х роках ХХ століття, коли провідними принципами державної політики в освіті стають: гуманістичний характер освіти, пріоритет суспільних цінностей життя, здоров'я, свободи, розвитку особистості. Поняття «середовище» поєднується по значущості з освітою, роль якої в сучасному суспільстві неухильно зростає, така підкреслена взаємозалежність понять «середовище» і «освіта» вимагає окремого розгляду.

Досліджуючи існуючі підходи до вивчення освітнього середовища можна зробити висновок, що вони представляють два основних підходи: соціально-психологічний (освітнє середовище визначається як умова конструювання людиною смислів у процесі взаємодії з оточуючим світом) і

соціально-педагогічний (освітнє середовище визначається як багатомірне соціально-педагогічне явище, яке ситуативно впливає на розвиток ціннісних орієнтацій, способів поведінки). На сьогодні, вже загально визнаними є такі *моделі освітнього середовища*: еколого-особистісна модель (В. Ясвін, 2001); екопсихологічна модель (В. Панов, 2004, 2007); комунікативна модель (В. Рубцов, 1997); антрополого-психологічна модель (В. Слободчиков, 2000, 2010); психодидактична модель (В. Лебедева, В. Орлов, 1996); модель освітнього середовища як конкретного освітнього середовища певного навчального закладу (В. Козирєв, 1999; І. Шалаєв, А. Веряєв, 1998; Г. Беляєв, 2000; Ю. Кулюткін, С. Тарасов, 2000; В. Мастерова, 2003; А. Артюхіна, 2006; Т. Бородкіна, 2009; О. Васильєва, 2011; О. Горчакова, 2011; В. Новиков, 2012; Н. Бордовська, 2013 та ін.). За В. Ясвіним, освітнє середовище – це система впливів та умов формування особистості за заданим зразком, а також можливостей для її розвитку, які містяться в соціальному та просторово-предметному середовищі. Комплекс можливостей для саморозвитку особистості, на думку вченого, включає три компонента: соціальний, психодидактичний, просторово-предметний [18].

В. Панов під освітнім середовищем розуміє систему педагогічних і психологічних умов і впливів, які створюють можливості як для розкриття інтересів і здібностей, які ще не проявились, так і для розвитку здібностей, які вже проявились, та особистості тих, хто навчається, у відповідності до притаманних кожному індивіду природних задатків та вимогам вікової соціалізації. Ця система включає діяльнісний (технологічний), комунікативний і просторово-предметний компоненти (В. Панов, 2004). В. Рубцов розглядає освітнє середовище як форму співробітництва (комунікативної взаємодії), яке створює особливі види спільності між учнями і педагогами, між самими учнями; складну систему прямих і опосередкованих виховних та навчальних впливів, які реалізують педагогічні установки вчителів, що характеризують цілі, задачі, методи, засоби і форми освітнього процесу в конкретній школі. Комунікативна модель освітнього середовища



включає такі структурні компоненти: внутрішня спрямованість школи, психологічний клімат, соціально-психологічна структура колективу, психологічна організація передачі знань, психологічні характеристики учнів тощо (В. Рубцов, 1997). Представник антрополого-психологічного підходу В. Слободчиков опирається на два трактування поняття «середовища»: 1) середовище – як сукупність умов, обставин, обстановка, яка оточує індивіда; 2) середовище – як середина – серцевина – засіб – посередництво. Він поділяє погляди В. Рубцова, що середовище створюється у результаті спільної діяльності суб'єктів освітнього процесу, не є наперед заданим, допускає його зміни. Він також сприймає освітнє середовище як соціокультурні форми предметності, які входять або можуть входити в зміст освіти. Розвиваючи дослідження феномену освітнє середовище, вчений приходить до висновку, що освітнє середовище виступає центральним компонентом сфері освіти, центрує в собі і цілі, і зміст, і організацію освіти в конкретній освітній ситуації, визначає вектор і склад здібностей і якостей людини, становлення яких відбувається під час освіти, розвиваючий потенціал освіти. Параметрами антропологічної моделі освітнього середовища є її насиченість (ресурсний потенціал) і структурованість (спосіб її організації) (В. Слободчиков, 2010) [17].

О. Гора [18] зазначає, що освітнє середовище може розглядатися як модель соціокультурного простору, в якому відбувається становлення особистості та є зовнішнім простором, що оточує об'єкт дослідження, має системно організовані складові та створює умови для існування його у просторі, вступаючи з ним у взаємодію.

Поняття «освітнє середовище» та «освітній простір» не слід ототожнювати з поняттями «освітній процес» та «освітня система». Освітній процес являє собою систему науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей [44]. Система освіти – це сукупність складників освіти, рівнів і ступенів освіти, кваліфікацій, освітніх програм, стандартів освіти,

ліцензійних умов, закладів освіти та інших суб'єктів освітньої діяльності, учасників освітнього процесу, органів управління у сфері освіти, а також нормативно-правових актів, що регулюють відносини між ними [44].

Науковиця Т. Дороніна визначила такі структурні компоненти освітнього середовища: соціальний, просторово-предметний, технологічний; діяльнісний, комунікативний, інформаційний [23, с. 182–183].

Також Т. Дороніна визначила чинники, що складають ОС:

1) *просторово-предметний / матеріальний*; матеріальні засоби – приміщення (архітектура будівлі, дизайн інтер'єру, розмір і простір аудиторних приміщень, пристрої, устаткування, прилади, носії інформації, прилади для її опрацювання, особлива атрибутика навчальної ситуації тощо; символічний простір: герб, гімн, традиції;

2) *навчально-методичний / комунікаційно-організаційний* - форми та технології передачі інформації, її впорядкування та виокремлення; структура діяльності, стиль викладання і характер контролю, кооперативні або конкурентні форми навчання, зміст програм навчання; правила внутрішнього розпорядку, статут навчального закладу, правила особистої та суспільної безпеки; зміст освітнього процесу, оволодіння учнем способами дії та організація навчання; концепції навчання та виховання, форми і методи організації навчання;

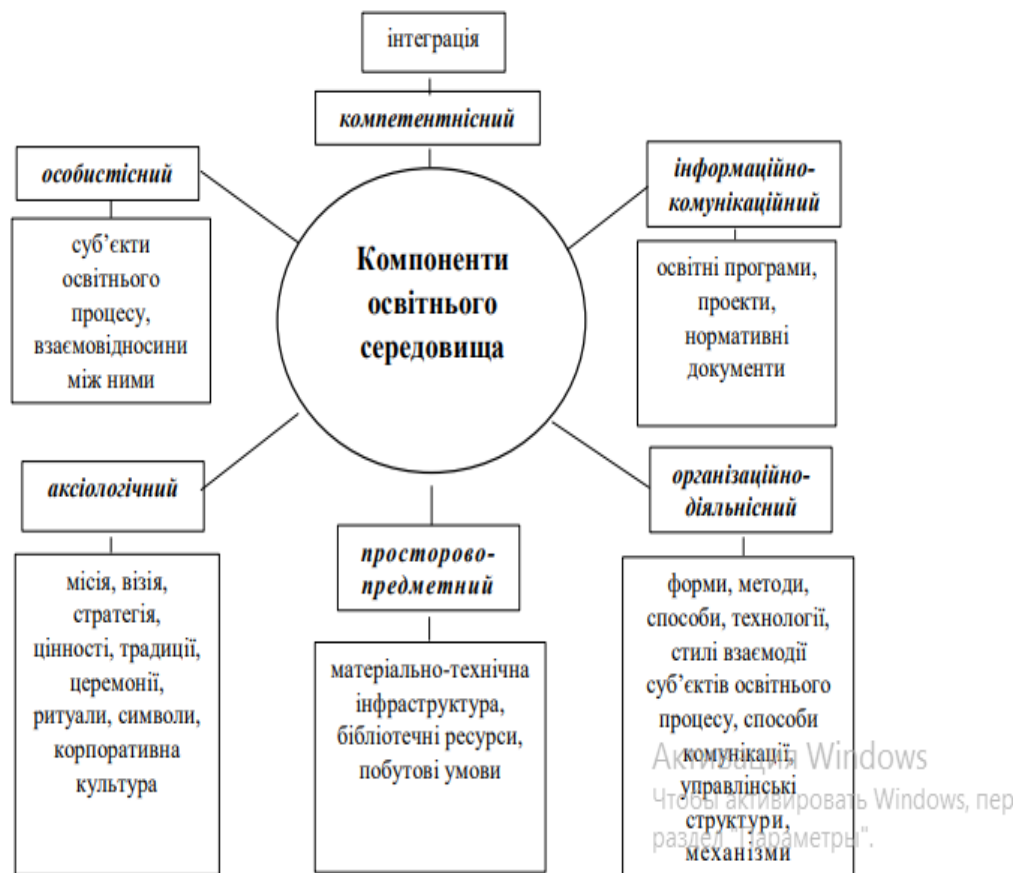
3) *соціально-особистісний* – суспільні запити, мотиви, потреби; особистісні особливості та успішність, зміна персонального та міжособистісного простору, розподілення статусів та ролей, статево-вікові особливості студентів та викладачів; культура, досвід, спосіб життя оточуючих; тип культури та форма спільності вчителя-учня [23, с. 182–183].

В. Левін виділяє такі компоненти освітнього середовища:

– соціальний – забезпечує навантаження із забезпечення можливостей задоволення і розвитку потреб суб'єктів освітнього процесу у відчутті безпеки, в збереженні та поліпшенні самооцінки, у визнанні з боку суспільства і в самоактуалізації;

– просторово-предметний – основний принцип організації просторової структури освітнього середовища, що включає гетерогенність і складність середовища, пов'язаність різних функціональних зон, гнучкість і керованість середовища як носія символічного спілкування;

– психолого-педагогічний – становить педагогічне забезпечення розвивальних можливостей, який є оптимальною організацією системи зв'язків між елементами освітнього середовища [37, с. 229-236].



**Рисунок. Компоненти освітнього середовища**

Як вже наголошувалось, у структурі освітнього середовища закладу вищої освіти можна виокремити такі структурні компоненти: особистісний, аксіологічно-смысловий, інформаційно-змістовий, організаційно-діяльнісний, просторово-предметний.

Особистісний компонент – включає усіх суб'єктів освітнього процесу у вищому навчальному закладі (викладачів і студентів) у кількісному та

якісному вимірі. Це різні групи – статево-вікові, субкультурні, різних рівнів професійної компетентності, майстерності, професіоналізму, різних років навчання, професійної приналежності. Саме особистісному компоненту належить провідна системоутворююча роль у формуванні неповторного освітнього середовища вищого навчального закладу. Взаємодія, взаємовплив, взаємостосунки викладачів і студентів, міжособистісні стосунки викладачів, міжособистісні стосунки закладають підґрунтя цього феномену.

Аксіологічно-смісловий компонент – це місія, візія, стратегія, цінності, традиції, церемонії, ритуали, символи, корпоративна культура вищого навчального закладу.

Інформаційно-змістовий компонент – включає основні та допоміжні освітні програми, які реалізуються у виші, позааудиторні проекти, соціальні проекти, нормативні документи, які регламентують освітню діяльність та взаємодію суб'єктів освітнього процесу.

Організаційно-діяльнісний компонент – форми, методи, способи, технології, стилі взаємодії суб'єктів освітнього процесу на всіх рівнях, стилі поведінки, способи комунікації, управлінські структури – формальні та неформальні.

Просторово-предметний компонент – матеріально-технічна інфраструктура, аудиторний фонд, комп'ютерний парк, бібліотечні ресурси, побутові умови, дизайн та обладнання приміщень [11].

Отже, освітнє середовище – це загальний, сукупний, об'єднаний, інтегральний, цілісний чинник розвитку і становлення особистості, що відіграє значну роль у модифікації її поведінки, яка розгортається внаслідок запланованих і незапланованих впливів середовища, взаємодії особистості з його складовими. Освітнє середовище закладу вищої освіти – багатосуб'єктне та багатопредметне системне утворення, що цілеспрямовано впливає на професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця, забезпечуючи його готовність до професійної діяльності або продовження навчання, успішного виконання соціальних ролей та самореалізації у процесі життєдіяльності.

Освітнє середовище вищого навчального закладу, на нашу думку, це комплекс умов-можливостей та ресурсів (матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних, репутаційних) для освіти особистості, що склались цілеспрямовано в установі, яка виконує освітні функції щодо надання вищої фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу. Такий підхід дозволяє розглядати в якості «фактору впливу» на суб'єкта навчально-виховного процесу у закладі вищої освіти будь-яку з умов або будь-який ресурс освітнього середовища. Відтак, цілеспрямовано змінюючи їх, можна здійснювати опосередкований вплив на всі складові освітнього процесу, в тому числі на його результат – випускника-фахівця [13, с. 36-40]. Освітнє середовище закладу вищої освіти є детермінантою розвитку, становлення особистості у період здобування нею фахової освіти у ЗВО. Якість освітнього середовища нами визначається його здатністю забезпечувати всім суб'єктам освітнього процесу можливості для задоволення освітніх потреб, особистісного розвитку, саморозвитку. Відтак, ми можемо стверджувати, що цілеспрямоване вивчення освітнього середовища, виявлення можливостей для розвитку суб'єктів, дозволяє не тільки допомогти суб'єктам адаптуватись до умов освітнього середовища, але й певним чином впливаючи на нього, з метою досягнення бажаних ознак (якісних характеристик), сприяти максимальній реалізації освітніх цілей. Умови можливості освітнього середовища мають стати ресурсом підвищення якості освіти, джерелом розвитку різних видів досвіду особистості. Хоча освітнє середовище впливає на особистість у своїй єдності та інтегральності, ефективне управління освітнім середовищем буде тільки тоді, коли керуючий суб'єкт чітко уявлятиме собі його структуру, особливості кожного компонента та функції. У наукових джерелах висвітлено два підходи щодо визначення структури освітнього середовища вищого навчального закладу: логічний та екстралогічний. За логічним підходом розглядають структури освітнього середовища – утворюючі середовища (навчальне, науково дослідне, соціокультурне, квазі професійне тощо) або

компоненти (суб'єктний, ціннісно-цільовий, комунікативний, діяльнісний, інформаційно-знаннєвий, ресурсний, інноваційний, організаційно-управлінський). Екстралогічний підхід передбачає аналіз структури освітнього середовища за якісними характеристиками (дух, атмосфера, клімат, комфортність, доброзичливість, тощо) [25, с. 166-169].

Середовище впливає на розвиток особистості, людина теж змінює й розвиває середовище, тому що є активною та творчою істотою. Середовище – це не просто ряд стимулів, на які індивід реагує впродовж всього життя – починаючи від повітря та їжі і завершуючи умовами освіти та відношенням оточуючих.

М. Чернушек пропонує наступні ознаки середовища [11]:

1) у середовища відсутні фіксовані рамки в часі і просторі, тобто воно є тлом людського буття, яке виступає в якості фігури;

2) воно впливає на всі почуття одночасно;

3) середовище надає не тільки головну, але й вторинну інформацію;

4) воно завжди містить більше інформації, ніж ми здатні переробити;

5) воно сприймається у зв'язку з діяльністю;

6) ми одночасно існуємо в декількох середовищах.

Якісна своєрідність освітнього середовища полягає в:

1. Освітнє середовище – цілісне, оскільки підпорядковане єдиним законам організації діяльності з метою освіти, виховання, навчання, повноцінного розвитку особистості і в логіці організації діяльності взаємодійних суб'єктів.

2. Освітнє середовище – це соціально відкрита й доцільна система. Вона адаптивна до нової інформації, нових науково-методичних знань. Її мета пов'язана з конкретним культурно-освітнім простором, соціально-економічними потребами суспільства, його «соціальним замовленням» на певний тип суспільної поведінки, професійної і соціальної компетентності особистості.

3. Освітнє середовище – динамічне. Воно еволюціонує у часі, змінюється і самовдосконалюються у своєму предметі праці – діяльності педагогів і студентів; продукті праці – інформації (змісті, основних ідеях, принципах, формах, засобах організації навчання і виховання); педагогічному осмисленні соціальних та організаційних умов, функцій, результатів виховання, навчання, соціального управління процесом розвитку й підготовки людини до життя в суспільстві [14, с. 67 – 70].

Враховуючи вищенаведене, визначимо наступні засади формування освітнього середовища:

1. Для створення якісного освітнього середовища необхідний комплекс нормативно-правових, організаційних та економічних умов.

2. Освітнє середовище слід розглядати на макро-, мезо- та мікрорівнях, а отже, як сукупність особистісних та репутаційних можливостей суб'єктів середовища.

3. Освітнє середовище вимагає фінансових, технологічних, інтелектуальних та інформаційних ресурсів для освіти особистості чи групи особистостей.

4. Освітнє середовище ґрунтується на функціях освіти, основними з яких є освітня, людинотворча, інноваційна, культурна, розвивальна та виховна.

5. Освітнє середовище динамічне, йому притаманний постійний розвиток.

6. Компонентами освітнього середовища є особистісний (використання власного досвіду людини), аксіологічний (передбачає перетворення об'єктивно існуючого культурного досвіду людства у суб'єктивну форму в процесі оволодіння знаннями, вміннями та навичками), просторово-предметний (надає необхідність використання матеріалів та предметів для досягнення певного результату), інформаційнокомунікаційний (концентрує увагу суб'єктів освітнього середовища на вивченні, аналізі та використанні всіх видів інформації відносно будь-яких явищ) та організаційнодіяльнісний (що забезпечує розвиток наскрізних умінь особистості, застосування

теоретичних знань на практиці) та компетентнісний (тобто спрямованість освітнього процесу на формування і розвиток ключових і предметних компетентностей особистості).

Отже, структура освітнього середовища закладу вищої освіти покликана забезпечувати професійну підготовку майбутнього фахівця у поєднанні з особистісним розвитком, сприяти задоволенню потреб особистості у саморозвитку, самовдосконаленні, самореалізації, створювати підґрунтя для формування ціннісних орієнтирів та мотивів діяльності. Особлива увага має приділятися створенню можливостей для формування і розвитку якостей особистості, які необхідні для побудови та реалізації успішної життєвої траєкторії: мотивація досягнення успіху, подолання труднощів, активної життєвої позиції.

### **Висновки до першого розділу**

Таким чином, вивчення соціально-психологічного клімату в колективі – одна з найактуальніших проблем у становленні особистості та розвитку її міжособистісних відносин.

Спочатку поняття «клімат» використовувалось лише з позиції метеорології й географії, та позначало ключові характеристики оточуючого природнього середовища. На сьогоднішній день це поняття характеризується як невидима, тонка, делікатна, психологічна складова у взаємостосунках між людьми при їх спільному перебуванні впродовж певного часу в одній соціальній групі. Вперше термін «психологічного клімату» було використано Н. Мансуровим, який вивчав професійні групи, які по замовчуванню називалися колективами. Змістову складову соціально-психологічного клімату розкрив у своєму дослідженні В. Шепель, на думку якого це є емоційним забарвленням психологічного зв'язку членів колективу, що виникає на основі їх характеристик щодо близькості, симпатій, співпадіння



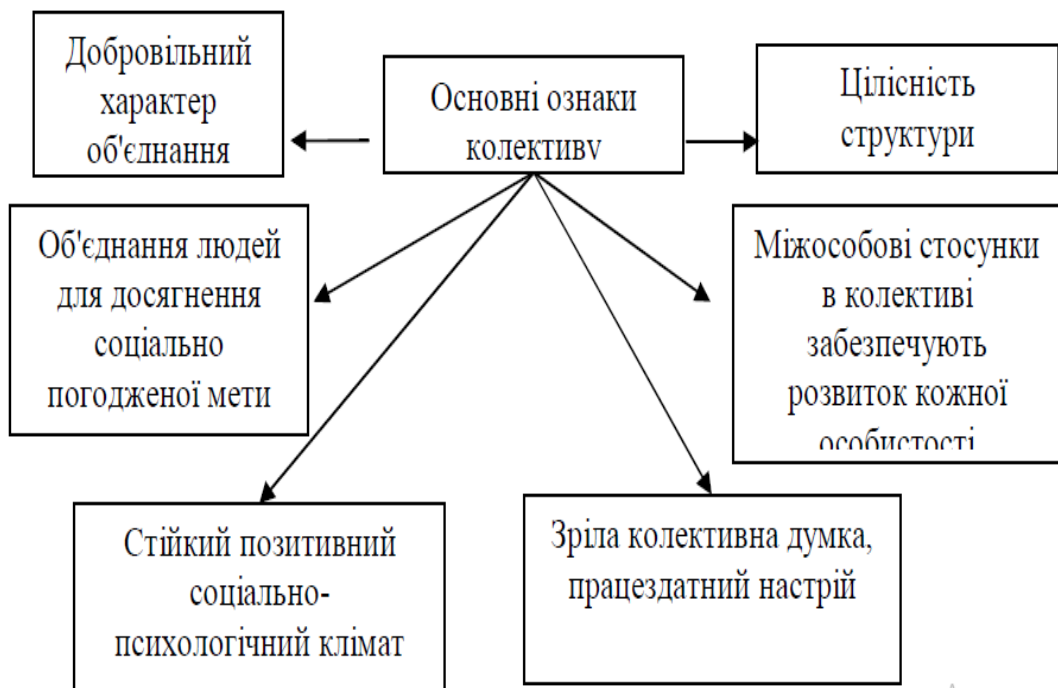
характерів, інтересів чи схильностей. Він вважав клімат відносинами між людьми, які складається з трьох кліматичних зон. Першою є соціальний клімат, а саме те, наскільки у колективі (групі) є усвідомленими цілі та задачі в суспільстві, наскільки гарантується дотримання прав і обов'язків працівників. 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 [52]. Психологічний клімат має більш локально ширшу зонну дію щодо соціального і морального клімату.

## РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

### 2.1. Розвиток сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості психологічного клімату. Психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка опосередковує не тільки міжособистісні впливи, а й вплив навколишнього фізичного середовища: речей, предметів, явищ тощо [38].

Психологічний клімат колективу — якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.



**Рисунок. Основні ознаки колективу**

Найважливіші ознаки сприятливого психологічного клімату колективу (групи):

- суб'єктивні ознаки (відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу; достатня інформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі; усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів тощо);

- об'єктивні ознаки (високі показники результатів діяльності; низька плинність кадрів; високий рівень трудової дисципліни; відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо) [38].

Якщо розглядати чинники формування психологічного клімату, то можна виокремити такі:

- чинники макросередовища (соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу; соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація, тощо);

- чинники мікросередовища (особливості матеріально-економічних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі та ступінь задоволення людей цими факторами; особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною; стиль керівництва керівника колективу; рівень психологічної культури керівника та співробітників тощо).

Ряд дослідників наголошують на тому, що чинниками, що впливають на стан психологічного клімату в колективі є: умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками [55].

Відомий психолог Н. Коломінський розробив схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність особистості виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Схема перш за все має значення для діяльності керівника так, як допомагає запобігати конфліктності

в колективі. Аби керівник сприяв згуртованості колективу, він має володіти такими особистісними характеристиками: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, вибірковість, тактовність, дієвість, вимогливість, критичність, відповідальність.

Соціально-психологічний клімат залежить від стилю керівництва. В своїй діяльності по його оптимізації керівнику слід опиратися на найбільш активних, свідомих і авторитетних членів колективу. Для вирішення проблеми соціально-психологічного клімату колективу важливими є розгляд факторів, що впливають на цей клімат. Коли ми виділимо фактори, які впливають на клімат, ми зможемо вплинути на ці фактори, регулювати їх прояв. Їх умовно можна розділити на фактори макро- і мікросередовища. В процесі спільної діяльності членам групи чи колективу необхідно підтримувати контакти між собою для передачі інформації і координації своїх зусиль. Від рівня такої координації залежить продуктивність колективу, яким би видом діяльності він не займався. В свою чергу, цей рівень є величиною, що походить від ступеня психологічної сумісності членів колективу. Також соціально-психологічні особливості колективу, а точніше кажучи, ефективність роботи працівників багато в чому залежить від їх (працівників) психологічної та соціальної сумісності, тобто здатності ефективно працювати у колективі, підтримуючи при цьому позитивний та продуктивний клімат у колективі [35].

Одним із критеріїв, який покладено в основу побудови структури психологічного клімату, є показник «ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу». Спираючись на цей критерій, можна виокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, що відображають ставлення членів колективів:

- до загальної справи;
- один до одного;
- до світу в цілому;
- до самих себе.

Відповідно у структурі психологічного клімату можна наголосити на таких основних аспектах (елементах): психологічному, соціальному та соціально-психологічному.

Психологічний аспект клімату відображений в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів установ соціальної сфери.

Зауважимо, що одним колективам притаманна атмосфера інтелектуальної активності і творчого пошуку, цілеспрямованості, а іншим – інтелектуальна і творча інертність, відсутність нових підходів до організації процесу, песимізм, відсутність вольових дій та бажань долати труднощі, які виникають при досягненні поставлених перед колективом цілей.

Виокремлюють три основні спрямованості клімату: позитивна, негативна та нейтральна спрямованість. 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) характеристиками. 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 [8].

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 щодо 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).

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 [39, с. 52-53].

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 схилення в бік негативного. Хоча, існує ймовірність трансформації в сприятливий тип, яка все ж не є значною [8].

Соціальний аспект клімату відображає міру репрезентованості в освітніх закладах чи установах соціального спрямування соціальних вимог, які висуває суспільство в певний конкретний період його розвитку. Відповідно у структурі клімату можна виокремити політичний, моральний, діловий, естетичний та інші його види.

Соціально-психологічний аспект відображено в інтегрованих показниках групової психології, що є значущими для збереження цілісності колективу та його функціонування як відносно самостійного об'єднання людей. Йдеться про такі характеристики колективу, як єдність, згуртованість, ступінь взаємодопомоги, подібність їхніх думок, оцінок, настанов.

Керівництву установи важливо добре знати стан свого колективу, рівень та динаміку його розвитку.

На формування соціально-психологічного клімату впливають певні фактори. Розглянемо ті з них, які зможуть допомогти при проведенні аналізу клімату в колективах:

1. Соціально-психологічна сумісність членів колективу – проявляється у взаєморозумінні, співчутливості, співпереживанні один одному. Чим вища сумісність, тим ефективніше працює колектив в цілому. Між людьми, зайнятими спільною працею, виникає проблема психологічної сумісності, яка забезпечує особисте задоволення від роботи, дружні стосунки і на цій основі – успіх колективної праці. У випадку несумісності працівників, проявляється прагнення членів колективу уникати один одного, а у випадку неминучості

контактів, вони можуть призвести до негативного емоційного стану та до конфлікту.

2. Стиль управління колективом адміністрації в цілому, конкретно керівника педагогічної чи соціальної установи. Ставлення керівників до працівників, соціальна дистанція між адміністрацією та колективом.

3. Система оплати праці, своєчасне отримання заробітної плати.

4. Успішний або не дуже хід професійної діяльності педагога, соціального працівника, психолога. Перспективи розвитку творчого потенціалу працівника, можливість підвищення кваліфікації, довірливі стосунки із клієнтами соціальних служб.

5. Шкала заохочень та покарань, яка застосовується керівництвом. Адекватна оцінка праці працівника, визнання результатів його діяльності не тільки адміністрацією, але і колективом в цілому.

6. Умови праці та забезпеченість діяльності працівників, що теж впливає на ефективність роботи і задоволеність особистою працею.

7. Характер комунікацій та інформованість колективу. Відсутність повної або не точної інформації з питань складання та ведення документів, або надання звітів, проведення різноманітних заходів, швидкість її донесення до колективу, призводить до виникнення недовіри та негативного ставлення до адміністрації установи.

8. Ситуація, обставини у сім'ї, поза роботою, умови проведення вільного часу.

Сукупність цих факторів складає соціально-психологічний клімат колективу. Доброзичливі стосунки між співробітниками не виникають самі по собі, їх потрібно формувати, тому перед адміністрацією установи стоїть важливе завдання по розробці та застосування заходів для ефективного управління соціально-психологічним кліматом.

Одним з найважливіших показників, що перетворюють колектив на «команду» є сприятливий соціально-психологічний клімат – такий стан в



колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Значимість клімату, який безпосередньо впливає на соціальну і соціально-економічну ефективність праці колективу та зростаюча потреба його членів у сприятливій соціально-психологічній атмосфері – все це вимагає від керівника цієї установи оволодіння науково обґрунтованими методами регуляції соціально-психологічного клімату та їх удосконалення у практичній роботі.

Одним з напрямів, що допомагають створенню сприятливого психологічного клімату, є організація людей у виробничі колективи на основі їхньої психологічної сумісності, під якою розуміється психологічна близькість партнерів, взаємна симпатія, схожість їхніх характерів, спільність інтересів та нахилів. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає подолання тих бар'єрів психічної напруженості, які можуть виникнути в процесі спілкування між людьми. Стан соціально-психологічного клімату, ступінь його стимулюючого впливу на особистість може розглядатися як один із суттєвих показників ефективності діяльності керівника первинного колективу.

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі необхідно:

- створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність;
- знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу;
- формувати традиції колективу;
- заохочувати працівників проводити разом вільний час;
- прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника;
- примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу;
- прислухатися до інтересів кожного, зупинитися на спільному, компромісному рішенні;

- створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками;
- розвивати комунікативну культуру та навички спілкування;
- проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді [9].

З метою оптимізації соціально-психологічного клімату рекомендується запрошення психолога, консультативна робота якого полягає в покращенні соціально-психологічного клімату, та недопущенні проблемних ситуацій, що можуть виникнути в колективі.

З метою попередження та розв'язання конфліктів в колективі рекомендується застосовувати консультаційні заходи які спрямовані на попередження конфліктних ситуацій в разі їх наявності, розв'язання та не допущення конфліктів у майбутньому.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування. Найбільш ефективними є наступні форми тренінгів: поведінковий, чутливості, рольовий, відеотренінг тощо.

З метою профілактичної роботи психологу необхідно організувати роботу з кожним членом колективу для покращення соціально-психологічного самопочуття кожного окремого співробітника.

На нашу думку, можливими шляхами покращення психологічного клімату в колективі є:

- проведення діагностичних програм. Виявлення рівня та якості комунікативності. Якщо низький рівень – розробити корекційну програму. Адже від уміння спілкуватись залежить, насамперед, майбутнє кожної особистості;
- психологічне консультування як студентів так і викладачів, з метою виявлення того, що необхідно підвищувати, щоб взаєморозуміння було продуктивнішим;

- соціально – психологічний тренінг як спосіб підвищення й розвитку психологічної атмосфери в колективі;
- співпраця кураторів груп з членами їх колективів, для більшої згуртованості; проведення роботи по оптимізації взаємин керівництва з членами колективу;
- якщо перед вами поставлена велика кількість завдань, а часу для їхнього рішення немає, намагайтеся розмістити ці завдання по ступені їхньої важливості;
- ніколи не говоріть про себе погано: особливо уникайте приписувати собі негативні риси – «дурний», «потворний», «нездатний», «невдаха», «невиправний»;
- практикуйтеся в спілкуванні. Насолоджуйтеся відчуттям тієї енергії, якою обмінюються люди при спілкуванні – усі вони такі несхожі й різноманітні;
- у спілкуванні з людьми, що викликають негативні емоції, намагайтеся уявити собі, що й вони можуть відчувати страх і невпевненість, і постарайтеся їм допомогти;
- якщо перед вами стоїть ціль, яку необхідно досягти, треба підготувати додаткові цілі (запасні варіанти дій), які могли б компенсувати невдачу в першому випадку;
- не залишайте без уваги кожен свій успішний крок і не забувайте підбадьорити й похвалити себе.

Підсумовуючи, слід зазначити, що соціально-психологічний клімат це якісна сторона міжособистісних відносин, які виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, сприяючих або перешкоджаючих продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

Яскравим методом для оптимізації соціально-психологічного клімату є соціально-психологічний тренінг, він сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити які не вистачає часу в робочій діяльності; зняття

напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини його цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини, як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» і дізнається, що навіть на роботі вона може залишатися самою собою.

Таким чином, соціально-психологічний тренінг може надати реальну допомогу в формуванні доброзичливого, ефективного, оптимального соціально-психологічного клімату в колективі, що буде сприяти розвитку колективу, що і було показано в даному дослідженні.

## **2.2. Вплив соціально-психологічного клімату на студентську молодь**

У сучасних умовах постійно зростає інтерес до явища соціально-психологічного клімату колективу, що диктується перш за все вимогами до рівня психологічної залученості людини до трудової діяльності, ускладненням її психічної життєдіяльності, постійним зростанням її особистісних домагань [6].

Соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу та його психологічних резервів, які придатні до більш повної реалізації. Значущість соціально-психологічного клімату визначається також тим, що здатний він бути чинником ефективності тих чи інших соціальних явищ та процесів, слугувати показником як їх поточного стану, так і змін [21].

Соціально-психологічний клімат є показником рівня психологічного включення людини до діяльності, міри психологічної ефективності цієї діяльності, рівня психологічного потенціалу особистості та колективу, масштабу та глибини бар'єрів, які лежать на шляху реалізації психологічних резервів колективу [34, с. 80–82].

Серед чинників, які формують освітнє середовище університету, важливе місце займають процеси, які розгортаються у студентській спільноті, зокрема, в академічних групах. Незважаючи на те, що навчальна діяльність в існуючих умовах не має власне групового характеру, спілкування студентів відіграє певну роль у досягненні навчальних цілей. Всюди, де люди не є відособленими один від одного, вони спілкуються між собою, і тому пов'язані певними відносинами. Ці відносини означають, що у межах офіційних структур формуються особистісні зв'язки між студентами, які перетворюють тих людей, які просто навчаються поруч, у певне соціальне ціле, яке має свої закони існування. Поведінка кожного окремого студента зумовлюється цінностями цього соціального цілого, його нормами, рольовими структурами, способами, за допомогою яких кожна людина може завоювати певне положення (статус), забезпечуючи необхідний міжособистісний комфорт.

Враховуючи психологічні особливості молоді, як соціальної категорії, інтенсивну потребу у спілкуванні, чуттєвість до динаміки свого особистого статусу у студентському середовищі, залежність самооцінки та суб'єктивного благополуччя від ставлення однолітків, викладачів, слід звернути увагу на проблему впливу соціально-психологічного клімату навчальної групи на суб'єктивне благополуччя студентів.

Слід врахувати, що комунікативна компетентність розвивається не у всіх студентів рівною мірою, оскільки більша тіснота емоційних зв'язків у групі є чинником поляризації оцінок міжособистісного сприйняття; схожість (жорсткість) групових структур викликає захисне завищення оцінок у низькостатусних студентів при описанні своєї статусної категорії та знижує їх міжособистісні оцінки; заохочення високостатусних студентів та осуд аутсайдерів посилює статусне розшарування, що негативно впливає на соціально-психологічний клімат.

Якщо формувати професійні, комунікативні цінності, виховувати лідерські якості у всіх студентів, враховуючи індивідуальний статус, то це

призводить до більшої задоволеності спілкуванням у студентській групі та покращення стану психологічного благополуччя студентів [65, с. 293–306]

Таким чином, оптимізація психологічного клімату є важливим резервом підвищення ефективності групової діяльності, водночас, можна припустити, що це впливає на рівень суб'єктивного благополуччя студентів. Для розробки заходів щодо оптимізації соціально-психологічного клімату необхідно враховувати його рівень розвитку та особливості, а також виявляти ті чинники, які у даній групі можуть бути застосовані для корекції та розвитку психологічного клімату.

Для цілей нашого дослідження слід охарактеризувати поняття «студентство» або «студентська молодь».

Особлива категорія молоді, яка поєднана інститутом вищої освіти, яка відрізняється найбільш високим освітнім рівнем, соціальною активністю, достатньо гармонійним поєднанням інтелектуальної та соціальної зрілості, має назву студентство. Для студента є характерною професійна спрямованість на оволодіння обраною майбутньою професією та період складного структурування інтелекту людини, яке є дуже індивідуальним та варіативним. Для нього провідними видами діяльності є професійно-навчальна та науково-дослідна при зростанні навчальної, економічної та іншої самостійності [50].

Як правило, ті знання, вміння та навички, які набуває студент, є вже засобами майбутньої професійної діяльності.

Поняття «студент» латинського походження «studens» у перекладі – той, хто плідно працює, навчається, тобто має знання. Студент як людина певного віку та як особистість, може характеризуватися з трьох сторін:

1) з психологічної, яка є єдністю психічних процесів, станів та властивостей. Головне – психологічні властивості, а саме спрямованість, темперамент, характер, здібності, від яких залежить виникнення психічних станів, вияв різних психічних утворень;

2) з соціальної, в якій втілюються суспільні відносини, якості, які зумовлюються належністю студента до певної соціальної групи;

3) з біологічної, яка містить тип вищої нервової діяльності, фізичні характеристики. Ця сторона передвизначена через спадковість та вроджені задатки, але ж певною мірою може змінюватися під впливом умов життя.

Сукупність студентів, які навчаються та спілкуються разом, визначаємо як студентську групу. Отже, студентська група – це сукупність людей, які поєднуються за ознакою віку, залучення до певної соціальної діяльності з метою навчання основних знань з фаху та підготовці до професійної діяльності, яка навчається за визначеним планом та виконує певні завдання. Проте, слід зауважити, що не кожна студентська група може вважатися колективом, під яким розуміємо сталу у часі організаційну групу людей, які взаємодіють між собою, мають специфічні органи управління, поєднані цілями спільної суспільно корисної діяльності та складною системою формальних та неформальних взаємовідносин між членами групи [56].

На думку А. Леонтєвої, Л. Проскуракова, ще варто виокремити поняття «команда», як сформований, добре керований колектив, який має властивості самоорганізації, швидко та ефективно реагує на будь-які зміни ринкової ситуації, вирішує завдання як єдине ціле [34, с. 80–82].

Студентська група позитивно впливає на процес професійного та особистісного зростання студентів за таких умов:

- група характеризується високим рівнем психологічної сумісності своїх членів, їх взаємною адаптованістю;
- студенти мають навички спільної навчальної, науково-дослідної та іншої корисної діяльності;
- узгоджена система цінностей, норми, традиції), яка орієнтована на високі, суспільно значущі професійні та моральні цінності та характеризується достатньою мотивованістю;
- студенти пов'язані не тільки діловими (навчальними), але й особистісними стосунками [56, с. 80].

Від соціально-психологічної атмосфери в колективі, специфіки організаційної культури багато в чому залежить не тільки ефективність

спільної взаємодії, але також ставлення молодих людей до діяльності, емоційний настрій, зовнішня мотивація і в кінцевому підсумку задоволеність діяльністю. Соціально-психологічний клімат набуває особливого значення для створення корпоративної культури та підвищення ефективності функціонування колективу, об'єднаного спільною метою. Ефективність спільної діяльності багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в групі не тільки продуктивно впливає на результати її діяльності, але й перебудовує людину, формує нові можливості й проявляє потенційні. Природа міжособистісних відносин істотно відрізняється від природи суспільних відносин: їх найважливіша специфічна риса – емоційна основа. Тому міжособистісні взаємини можна розглядати як фактор соціально-психологічного клімату групи. Емоції в міжособистісних відносинах говорять про те, що взаємини між людьми з'являються на основі почуттів, які люди переживають по відношенню до інших людей. Інтерес до проблематики соціально-психологічного клімату набуває впродовж останнього часу сталого характеру, зумовлюється низкою обставин як теоретичного, так і практичного порядку.

Актуальність дослідження соціально-психологічного клімату студентського колективу та шляхів його регулювання обумовлюється насамперед:

- необхідністю вирішення проблем, пов'язаних із моделюванням більш прогресивних людських відносин, обумовлених зростанням вимог до рівня професійної та морально-психологічної підготовки молодих фахівців;

- корінними перетвореннями, що відбуваються в житті нашої держави, в реформуванні системи освіти, а також у відносинах, що складаються в студентських колективах;

- реальною потребою подальшого розгортання соціального та психологічного потенціалів студентських колективів, підвищення ефективності їх діяльності;



– необхідністю формування здорового соціально-психологічного клімату студентських колективів з метою створення в них сприятливих умов для реалізації студентами своїх потенційних можливостей, багатогранного розвитку особистості, а також ефективності морального виховання в цілому.

На думку В. Бойко структура соціально-психологічного клімату визначається системою відносин, що склалися в колективі та між його членами і може бути охарактеризована елементами, що представляють собою синтез суспільних і міжособистісних відносин. Також через суспільні відносини розкривається соціальний зміст особистих стосунків людей в колективі – це виробничі, політичні, правові, етичні, естетичні відносини, але найголовнішим, за його словами, є міжособистісні стосунки [57].

Важливою та необхідною умовою організації активної комунікації в колективі є встановлення атмосфери довіри і взаєморозуміння, формування компетентної взаємодії, яка уможливорюється мотиваційними чинниками, особистісною орієнтацією комунікативної взаємодії, постійним стимулюванням потреби та інтересу до спілкування, гуманістичною спрямованістю освітнього процесу, спрямованого на формування професійної і комунікативної компетентності, соціальним та психологічним супроводом в умовах закладу вищої освіти.

Важлива роль відводиться міжособистісному спілкуванню, адже «сьогодні однією з актуальних психолого-педагогічних проблем є проблема організації змістовного і цілеспрямованого спілкування індивідів у міжособистісних, міжгрупових стосунках, у стосунках з викладачами. Спілкування з ровесниками створює умови для розвитку творчого потенціалу, для формування вольових компонентів діяльності. Основним змістом цілеспрямованого спілкування виступає навчальний матеріал, засвоєння якого веде до розвитку певних операційно технічних умінь, навичок, понять, відповідних форм регуляції та саморегуляції поведінки. Потреба у спілкуванні ґрунтується на основі пізнавальної потреби, яка є ненасиченою, і тому визначає внутрішній зміст процесу психічного розвитку. Особливої

практичної значимості та актуальності набули сьогодні також дослідження впливу спілкування на розвиток пізнавальної діяльності. Результати цих досліджень виявили, що наявність сприятливого досвіду спілкування підвищує інтерес до навколишнього світу, урізноманітнює його вивчення, сприяє формуванню таких якостей особистості, як самостійність і наполегливість» [64].

Соціально-психологічний клімат колективу детермінує низку особливостей суспільних відносин. За авторитетної думки А. Петровського, власне психологічний клімат колективу визначає соціально-значуща мета діяльності колективу, ціннісно-орієнтаційна єдність колективу, переживання колективної і особистої відповідальності членами колективу, взаємозалежність членів колективу, що веде до гармонізації особистих і суспільних інтересів (Петровський, 1990).

Соціально-психологічний клімат студентського колективу завжди базується на міжособистісних відносинах, тому є показником їх стану. Зіставлення різних точок зору науковців на зміст феномена соціально-психологічного клімату призводить до висновку про те, що він є складним за своїм складом і функціями соціально-психологічним феноменом, виконує численні функції по відношенню до малої соціальної групи.

Специфічна особливість соціально-психологічного клімату студентської групи проявляється в тому, що він являє собою сукупну динамічну характеристику психологічних станів членів цієї групи. При сприятливому соціально-психологічному кліматі в студентській групі переживання, настроїв і емоції одних членів колективу мотивують поведінку інших членів, направляючи їх на усунення негативних впливів і на здійснення цілей спільної діяльності групи. Інколи трапляється, що в групах сприятлива атмосфера складається лише до останніх років навчання, і тоді виникає питання проведення цілеспрямованої роботи над створенням групи як колективу, в якому складаються доброзичливі відносини, взаєморозуміння, взаємопідтримка і взаємоприйняття, починаючи з першого курсу навчання.

Отож, вважаємо, що соціально-психологічний клімат студентської групи – це соціально обумовлена, відносно стійка система відносин її членів до групи як цілого.

Експериментальну вибірку нашого дослідження склали студенти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини факультету соціальної та психологічної освіти. У дослідженні взяли участь 43 студенти віком 19-22 роки (з них 39 осіб жіночої статі та 4 особи чоловічої статі).

Емпіричне дослідження проводилось у 2022-2023 навчальному році. Детальний аналіз отриманих нами результатів емпіричного дослідження дозволив виявити вплив міжособистісних відносин на формування соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі за методикою «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» за А. Фідлером, тестом «Визначення міжособистісних відносин» за Т. Лірі, методикою «Оцінка мікроклімату в студентському колективі».

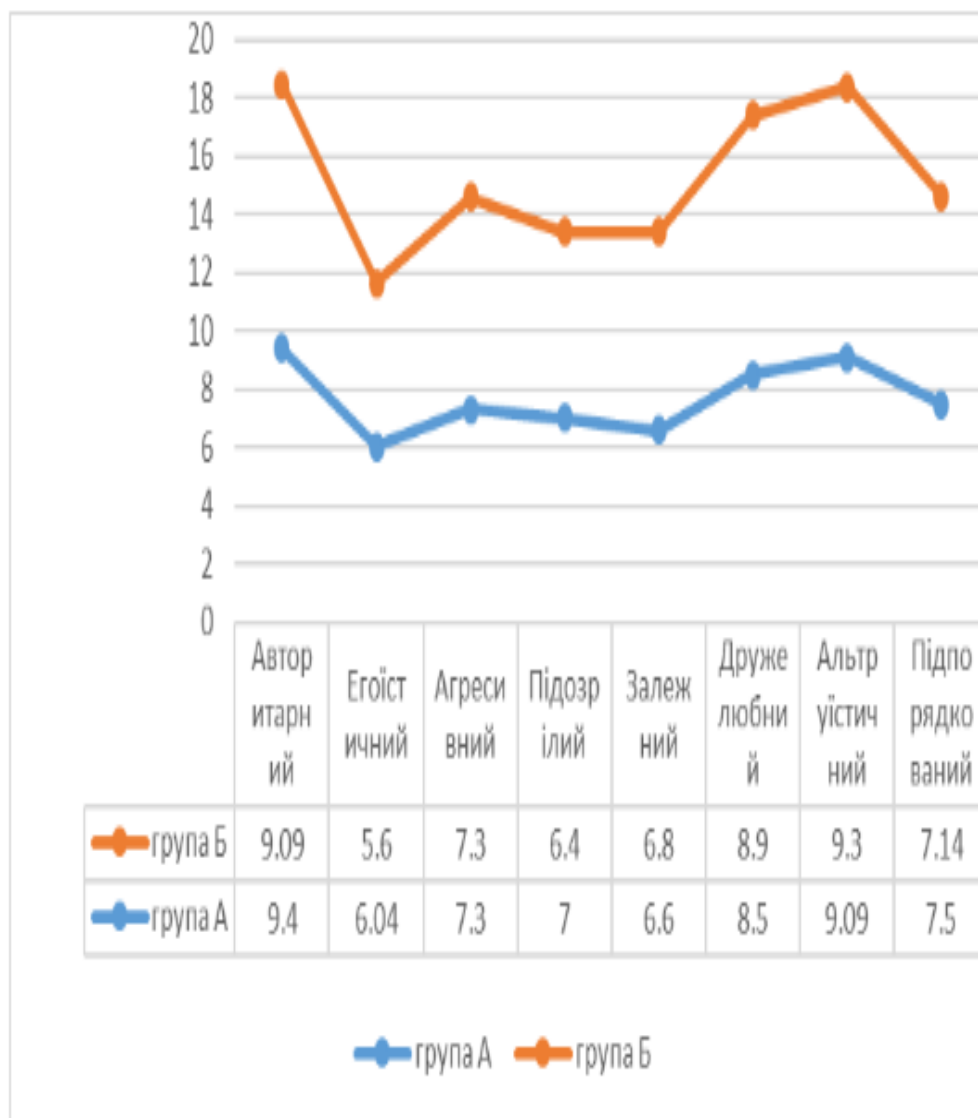
У досліджуваній групі А 91% складає середня оцінка психологічної атмосфери у групі, та 9% – позитивна оцінка психологічної атмосфери у колективі, тоді як у групі Б – 100% складає середня оцінка психологічної атмосфери у колективі. Ці показники демонструють, що у обох групах позитивна психологічна атмосфера у колективах, проте у досліджуваній групі А вона є дещо кращою.

У досліджуваних середньогруповий показник в групі А дорівнює ( $X_{сер} = 23$ ), що свідчить про позитивну психологічну атмосферу в студентському колективі. У досліджуваній групі Б середньогруповий показник складає ( $X_{сер} = 29$ ), що також є досить хорошим результатом та свідчить про цілком комфортну для групи психологічну атмосферу в колективі.

Можна побачити, що у двох порівнюваних групах панує цілком приємна психологічна атмосфера в групі. Практично всі студенти в обох групах почувають себе добре, комфортно та затишно. Але варто зазначити, що у досліджуваних студентів четвертого курсу (група А) панує більш позитивна

психологічна атмосфера в колективі порівняно із студентами третього курсу. За результатами статистичного аналізу t-критерію Стюдента було отримано такі результати: емпіричне значення  $t_{кр.}=2,78$  при  $p \leq 0,01$  знаходиться в зоні значення, а отже, за результатами методики «Оцінка психологічної атмосфери в колективі» (за А. Фідлером) у студентів третього та четвертого курсу виявлено статистично значущі відмінності, а це демонструє, що психологічна атмосфера у їхніх колективах незначно відрізняється.

Середньогрупові результати обрахунків за методикою «Вивчення міжособистісних відносин» за Т. Лірі, спрямованої на дослідження типу міжособистісних відносин, представлено на рисунку 1.



**Рисунок 1. Середньо-групові результати розрахунків за шкалами тесту міжособистісних відносин Т. Лірі.**

Згідно отриманих середньо групових показників досить високий бал, ніж у студентів четвертого курсу (група А) ( $X_{\text{сер}} = 9,4$ ), так і в студентів третього курсу (група Б) ( $X_{\text{сер}} = 9,09$ ) склав за шкалою «Авторитарність», підтверджуючи, що переважаючим типом спілкування у двох досліджуваних групах є саме авторитарний. Такий тип міжособистісного спілкування характеризується активністю, прагненням до керівництва, більшість активу групи прагне поваги до себе, любить давати поради. За шкалою «Альтруїстичність» у групі студентів четвертого курсу середній груповий результат складає  $X_{\text{сер}} = 9,09$ , а у студентів третього курсу він становить  $X_{\text{сер}} = 9,3$ , а це свідчить про такий тип міжособистісного спілкування як гіпервідповідальний, що завжди приносить в жертву свої інтереси. Варто зазначити, що у групі А цей показник виражений більше, ніж у групі Б. За шкалою «Дружелюбність» у студентів четвертого курсу (група А) усереднений показник склав  $X_{\text{сер}} = 8,5$ , а у студентів третього курсу (група Б) цей показник складає  $X_{\text{сер}} = 8,9$ . Різниця у результаті двох груп досить незначна, а це демонструє, що у першому і у другому випадках міжособистісні відносини у групах є гнучкими та компромісними, члени груп прагнуть до згоди, свідомо конформні, слідують умовам, правилам та принципам «хорошого тону» у відносинах з людьми, ініціативні, ентузіасти у досягненні цілей групи. Обидві групи є дружелюбними у відносинах та проявляють теплоту до інших.

У шкалі «Залежність» усереднений показник у групі А становить  $X_{\text{сер}} = 6,6$ , а у групі Б складає  $X_{\text{сер}} = 6,8$ , що свідчить про залежність більшості членів цієї групи від думки інших, невпевненість у собі, нав'язливі страхи, тривожність за будь-якого приводу.

За результатами шкали «Підпорядкованість» у студентів третього курсу середньогруповий результат склав  $X_{\text{сер}} = 7,14$ , а у студентів четвертого курсу складає  $X_{\text{сер}} = 7,5$ , що свідчить про те що, у групі Б порівняно із групою А

більше виражений тип міжособистісних відносин, який характеризується скромністю, боягузливістю, поступливістю, емоційною стриманістю та схильністю до підкорення.

За шкалою «Агресивність» середньогрупові результати склали у групі студентів четвертого курсу та в групі студентів третього курсу  $X_{сер} = 7,3$ . Отже, такі міжособистісні відносини характеризуються впертістю, ворожістю по відношенню до оточуючих, агресивністю.

За шкалою «Підозрілість», як зображено на рис. 1., у студентів четвертого курсу усереднений показник склав  $X_{сер} = 7$ , що свідчить про критичність, некоммунікабельність, скептичність, негативізм, який проявляється у вербальній агресії, часто виникають труднощі в контактах через невпевненість в собі, підозрілість та погане відношення до себе. У студентів третього курсу усереднений показник за цією шкалою складає  $X_{сер} = 6,4$  та свідчить про те, що у групі виникають певні труднощі у контактах. Отже, як ми бачимо за показниками по шкалі «Підозрілість» у групі студентів четвертого курсу порівняно зі студентами третього курсу виникає більше труднощів у міжособистісному спілкуванні.

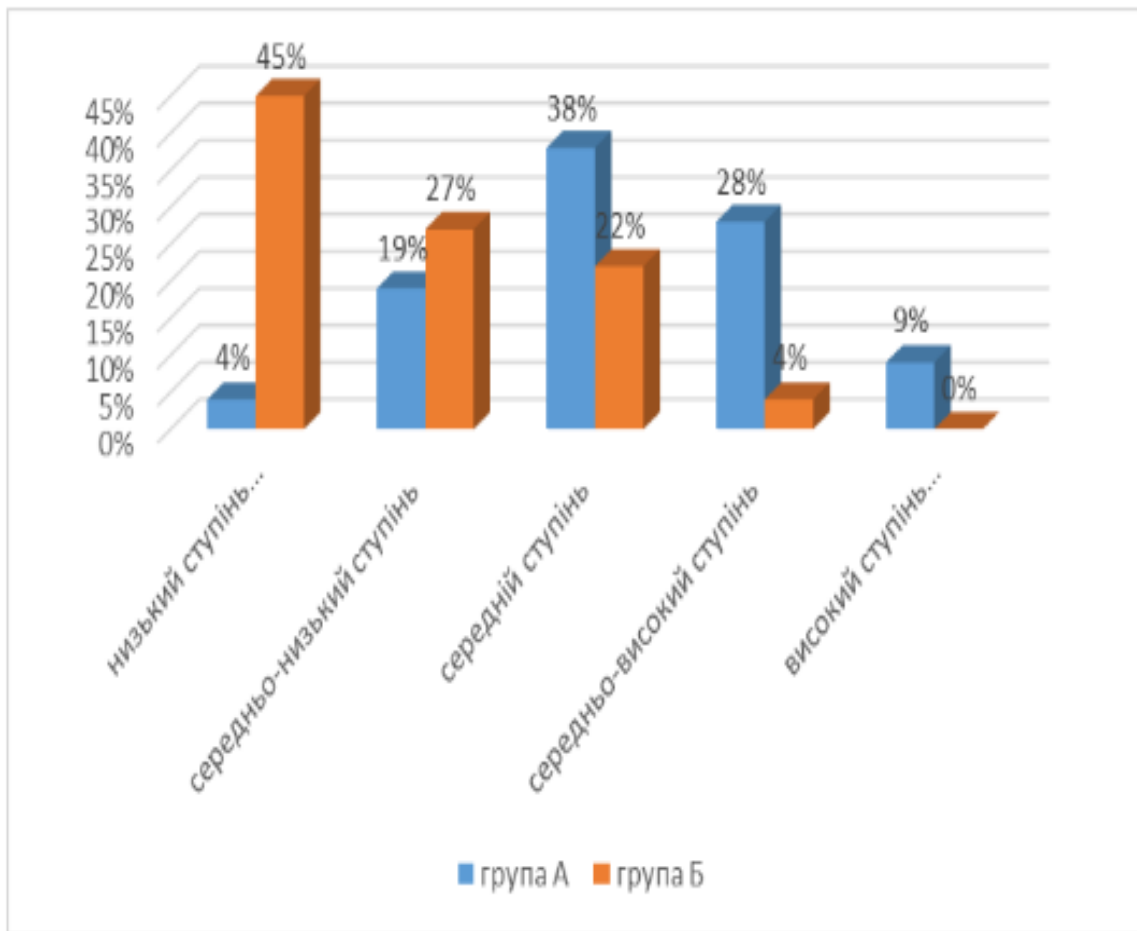
За шкалою «Егоїстичність» у студентів четвертого курсу (група А) показник склав  $X_{сер} = 6,04$ , а у студентів третього курсу (група Б) цей показник становить  $X_{сер} = 5,6$ . Отже, такий тип міжособистісних відносин характеризується орієнтованістю на себе, прагненням бути на висоті, егоїстичністю та схильністю до суперництва.

Статистично значущі відмінності у показниках за t-критерієм Стьюдента визначено:

- за шкалою авторитарності  $t_{кр.} = 2,7$  при  $p \leq 0,05$ ,
- за шкалою егоїстичності  $t_{кр.} = 4,4$  при  $p \leq 0,05$ ,
- за шкалою агресивності  $t_{кр.} = 4,3$  при  $p \leq 0,5$
- за шкалою підозрілості  $t_{кр.} = 2,6$  при  $p \leq 0,5$  отримані емпіричні значення знаходяться в зоні не значимості та свідчать про те, що між цими шкалами у студентів третього та четвертого курсу практично не існує відмінностей.

Статистично значущі відмінності у показниках за шкалами підпорядкування  $t_{кр.}=2,3$  при  $p \leq 0,05$ , за шкалою залежності  $t_{кр.}=2,5$  при  $p \leq 0,05$ , за шкалою дружелюбності  $t_{кр.}=2,5$  при  $p \leq 0,05$  та за шкалою альтруїстичності  $t_{кр.}=3,4$  при  $p \leq 0,01$  свідчать про те, що у студентів третього та четвертого курсу існують статистично значущі відмінності у показниках за цими шкалами.

Наступним напрямком психодіагностичного дослідження стало вивчення мікроклімату у студентських групах. Отримані результати за методикою «Діагностика оцінки мікроклімату» за В. Зав'яловою відображено на рисунку 2.



**Рисунок 2. Показники рівнів мікроклімату у студентських групах**

Результати методики демонструють яскраво виражений низький ступінь сприятливості психологічного мікроклімату у студентів третього курсу – 45%,

а це свідчить про те, що більшість членів групи у колективі почувають себе досить не комфортно, у студентів четвертого курсу показник низького рівня сприятливості психологічного клімату групи складає – 4%, а це означає, що незначна кількість студентів відчувають дискомфорт, знаходячись у групі. Середній ступінь сприятливості у групі студентів четвертого курсу склав 38%, а, отже, більшість членів групи почувають себе досить добре і комфортно у колективі, у них практично немає дискомфорту при перебуванні у групі, тоді як у групі студентів третього курсу цей показник склав 22%.

Середньо-високий ступінь сприятливості у студентів четвертого курсу становить 28%, а у студентів третього курсу – 4%, що засвідчує більшу сприятливість мікроклімату у першому варіанті. Середньо-низький ступінь сприятливості у групі студентів третього курсу склав 27%, а у групі студентів четвертого курсу – 19%.

Високий ступінь сприятливості у студентів четвертого курсу склав 9%, а у студентів третього курсу – 0%.

Отже, за результатами проведеної методики отримано, що у групі студентів четвертого курсу переважає середній ступінь сприятливості психологічного мікроклімату, а це свідчить про те, що у цій групі більш сприятлива психологічна атмосфера, студенти у групі почувають себе комфортно та затишно. У студентів третього курсу переважає низький ступінь сприятливості психологічного мікроклімату, а це демонструє те, що більшість студентів у групі почувають себе некомфортно, скуто та не затишно.

За результатами статистичного аналізу t-критерію Стьюдента було отримано такі результати:  $t_{кр.}=2,02$  при  $p \leq 0,05$  та  $t_{кр.}=2,7$  при  $p \leq 0,01$ , отримане емпіричне значення  $t_{кр.}=4,4$  при  $p \leq 0,05$  знаходиться в зоні значення, а це означає, що у студентів третього та четвертого курсу за методикою оцінки мікроклімату студентської групи (В. Зав'ялова) існують статистично значимі відмінності у результатах, а отже мікроклімат у їхніх групах є різним.

За результатами кореляційної плеяди у досліджуваних було виявлено, що психологічна атмосфера в колективі обернено корелює із низьким



ступенем сприятливості психологічного мікроклімату групи  $r_{xy} = -0,135$ , при  $p \leq 0,05$ , авторитарним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,235$ , при  $p \leq 0,05$ , егоїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,188$ , при  $p \leq 0,05$  та агресивним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,151$ , при  $p \leq 0,05$ .

Виділено також кореляційні плеяди показника середньо-високого ступеня сприятливості психологічного мікроклімату групи та підпорядкувальним  $r_{xy} = 0,535$ , при  $p \leq 0,01$ , дружелюбним  $r_{xy} = 0,307$ , при  $p \leq 0,05$  й альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = 0,343$ , при  $p \leq 0,05$  та обернений кореляційний зв'язок із показником авторитарності  $r_{xy} = -0,76$ , при  $p \leq 0,05$ , залежності  $r_{xy} = -0,369$ , при  $p \leq 0,05$ , підозрілості  $r_{xy} = -0,75$ , при  $p \leq 0,05$ .

Кореляційний зв'язок виявлено у показника середнього ступеня сприятливості психологічного мікроклімату групи та дружелюбним  $r_{xy} = -0,51$ , при  $p \leq 0,05$  типом міжособистісних відносин.

Обернений кореляційний зв'язок встановлено між середнім ступенем сприятливості психологічного мікроклімату групи та агресивним  $r_{xy} = -0,46$ , при  $p \leq 0,05$ , підозрілим  $r_{xy} = -0,37$ , при  $p \leq 0,05$ , підпорядкувальним  $r_{xy} = -0,54$ , при  $p \leq 0,05$ , залежним  $r_{xy} = -0,56$ , при  $p \leq 0,05$ , авторитарним  $r_{xy} = -0,309$ , при  $p \leq 0,01$  та альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,42$ , при  $p \leq 0,05$ .

Кореляційний зв'язок було виявлено між середньо-низьким ступенем сприятливості та агресивним  $r_{xy} = 0,161$ , при  $p \leq 0,05$ , підозрілим  $r_{xy} = 0,301$ , при  $p \leq 0,05$ , підпорядкувальним  $r_{xy} = 0,525$ , при  $p \leq 0,01$ , залежним  $r_{xy} = 0,638$ , при  $p \leq 0,01$  типом міжособистісних відносин.

Кореляційний зв'язок виявлено між низьким ступенем сприятливості психологічного мікроклімату групи та агресивним  $r_{xy} = 0,31$ , при  $p \leq 0,01$  і підозрілим типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = 0,62$ , при  $p \leq 0,01$ .

Статистично значущий кореляційний зв'язок встановлено між низьким ступенем сприятливості психологічного мікроклімату групи та підпорядкувальним  $r_{xy} = 0,282$ , при  $p \leq 0,05$ , залежним  $r_{xy} = 0,584$ , при  $p \leq 0,01$ .

Також кореляційні плеяди виділено між авторитарним типом міжособистісних відносин та егоїстичним  $r_{xy} = 0,216$ , при  $p \leq 0,05$  і агресивним  $r_{xy} = 0,325$ , при  $p \leq 0,01$  типом міжособистісних відносин.

Зворотній кореляційний зв'язок встановлено із показником егоїстичного типу міжособистісних відносин та підозрілим  $r_{xy} = -0,61$ , при  $p \leq 0,05$ , підпорядкувальним  $r_{xy} = -0,44$ , при  $p \leq 0,05$  і альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,38$ , при  $p \leq 0,05$ .

Статистично значущий кореляційний зв'язок встановлено між показниками егоїстичного типу міжособистісних відносин та агресивного  $r_{xy} = 0,253$ , при  $p \leq 0,05$  і підозрілого типу міжособистісних відносин  $r_{xy} = 0,184$ , при  $p \leq 0,05$ .

Обернений кореляційний зв'язок виявлено між агресивним типом міжособистісних відносин та дружелюбним  $r_{xy} = -0,37$ , при  $p \leq 0,05$  і альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,54$ , при  $p \leq 0,05$ . Статистично значущий кореляційний зв'язок встановлено між агресивним типом міжособистісних відносин та підозрілим типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = 0,542$ , при  $p \leq 0,01$ .

Обернений кореляційний зв'язок встановлено між підозрілим типом міжособистісних відносин та дружелюбним  $r_{xy} = -0,43$ , при  $p \leq 0,05$  і альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = -0,46$ , при  $p \leq 0,05$ . Кореляційний зв'язок встановлено між дружелюбним та альтруїстичним типом міжособистісних відносин  $r_{xy} = 0,603$ , при  $p \leq 0,01$ .

Отримані результати переконують, що при низькому ступені сприятливості психологічного мікроклімату у студентській групі розвиватимуться такі типи міжособистісних відносин як залежність, агресивність та підпорядкованість.

При вивченні соціально-психологічного клімату увагу акцентували на таких аспектах: по-перше, це взаємовідносини із викладачами, які містять у собі звернення до викладачів з тих чи інших питань, їх реакцію на таке звернення, наявність конфліктних ситуацій між студентами та викладачами, їх

оцінку ставлення викладачів до студентів в цілому; по-друге, прояв студентами активності у позанавчальній діяльності університету. Індикаторами активності виступали такі параметри як поінформованість про заходи та події, які відбуваються в університеті, де студенти є або безпосередніми учасниками або глядачами, частота відвідування таких заходів, бажання працювати у різних гуртках та спортивних секціях. Ще одним непрямим індикатором є знання студентами університетських традицій, оскільки ми припускаємо, що чим більшою мірою є активними студенти, тим більше традицій вони знають; по-третє, оцінка загальної атмосфери в університеті, яку визначають такі чинники: наявність злагодженої комунікації між студентами різних курсів та факультетів; відчуття поважного ставлення з боку інших студентів, викладачів та адміністрації, і як наслідок, бажання більше часу проводити в університеті; по-четверте, задоволеність діяльністю окремих підрозділів закладу вищої освіти.

Для вивчення психологічного благополуччя студентів застосовано «Шкалу психологічного благополуччя» (К. Ріфф, в адаптації Т. Шевеленкової, Т. Фесенко), яка містить такі шкали: «Позитивні відносини з оточуючими», «Автономія», «Управління середовищем», «Особистісне зростання», «Цілі у житті», «Самоприйняття».

Результати анкетування студентів щодо окремих проявів соціально-психологічного клімату представлено у таблиці. Більшість студентів звертається до викладачів з тих чи інших питань, але ж частіше з питань навчання (57,14%). Причому 93,65% не відчують побоювання бути відторгнутими, тільки 6,35% зауважують, що уникають контактів з викладачами, оскільки вони часто не відповідають на поставлені питання.

Що стосується прояву активності студентів, то тут спостерігається суперечлива ситуація. Половина студентів вказує на недостатню поінформованість про заходи, які відбуваються, 53,96% не беруть в них участі, навіть якщо знають про них. Із тих 46,04% респондентів, які залишилися, чверть беруть участь у спортивних заходах, три чверті – у культурних заходах.

На регулярній основі в спортивних секціях та творчих колективах зайняті 12,69%. Також студентам було запропоновано відкрите питання, в якому вони мали згадати традиції, які існують в університеті. Необхідно відзначити, що близько половини респондентів не змогли згадати жодної. Серед тих, хто відповів, 42,17% назвали традицію посвяти у студенти.

**Таблиця 2.1. Розподіл відповідей респондентів за запитаннями анкети**

<b>Запитання</b>	<b>%</b>
<i>До викладачів я звертаюсь...</i>	
а) тільки з питань навчання (навчальної дисципліни)	57,14%
б) я можу звернутися до найбільш приємних для мене викладачів	19,05%
в) можу звернутися за порадою з особистого питання	17,46%
г) я уникаю контактів з викладачами	6,35%
<i>Я вважаю психологічну атмосферу в університеті...</i>	
а) дружлюбна	36,51%
б) комфортна	33,33%
в) байдужа	23,81%
г) некомфортна, навіть, конфліктна	6,35%

Таким чином, можна зауважити, що близько половини студентів не зацікавлені у прояві власної активності.

Поважне ставлення до себе з боку студентів відчувають 63,49%, 66,67% – з боку викладачів.

Домінуюча психологічна атмосфера, яка містить переживання людей, їх ставлення один до одного, до роботи, впливає на спосіб життя, самопочуття,

працездатність та рівень самореалізації студентів. Наслідком такої оцінки є високий відсоток респондентів, які бажають більше часу проводити в університеті і у вільний від навчання час.

Отже, сприятливий соціально-психологічний клімат є одним із вирішальних чинників ефективності групової діяльності. Він пов'язаний із стилем керівництва, лідерства в групі та організації. Сприятливий соціально-психологічний клімат є результатом системної роботи та заходів керівництва, викладачів, співробітників та всіх студентів університету.

### **Висновки до другого розділу**

На основі теоретичного аналізування та отриманих результатів емпіричного дослідження можна зробити такі висновки:

Соціально-психологічний клімат колективу – це якісний аспект міжособистісних стосунків, який проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Соціально-психологічний клімат, як правило, будується на міжособистісних стосунках, тому являється показником їх стану. Міжособистісні стосунки – це система установок, орієнтацій та очікувань членів групи відносно один до одного. Міжособистісні стосунки обумовлені змістом та організацією спільної діяльності, а також цінностями, на яких ґрунтується спілкування людей. Основними показниками соціально-психологічного клімату колективу є: прагнення до збереження цілісності групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність.

Доведено взаємозв'язок між рівнем оцінювання соціально-психологічного клімату та суб'єктивним психологічним благополуччям

студентської молоді. Кожна навчальна структура не може існувати, якщо студенти та викладачі не володіють, крім професійних якостей, також необхідними вміннями та навичками, а також правилами та законами, якщо не приймають основних цінностей, які притаманні університетській спільноті. Саме цінності орієнтують студента у тому, яку поведінку слід вважати допустимою та недопустимою.

Соціально-психологічний клімат та соціальне благополуччя особистості пов'язує ставлення особистості до праці, ставлення до інших людей та ставлення до життя. Задоволеність людини працею залежить від її позиції у колективній взаємодії.

Соціально-психологічний клімат є психологічним феноменом, станом колективної свідомості, що відображається у розумінні людей як комплекс явищ, пов'язаних із умовами праці, системою мотивації та стимулювання, системою міжособистісних відносин.

Перспективами є дослідження особливостей сприйняття соціально-психологічного клімату в середовищі викладачів та чинників збереження психологічного благополуччя.

## ВИСНОВКИ

1. На основі аналізу психолого-педагогічної літератури охарактеризовано сутність і зміст поняття соціально-психологічного клімату.

На сучасному етапі дослідження існує велика кількість варіацій трактування поняття соціально-психологічного клімату. Кожна з концепцій описує поняття через призму однієї або декількох домінуючих складових. На підставі аналізу останніх праць можна вважати, що соціально-психологічний клімат доцільно досліджувати саме через особливості побудови міжособистісних взаємостосунків у групі, а оптимізація соціально-психологічного клімату повинна здійснюватися через зміну якості міжособистісних стосунків у колективі.

Соціально-психологічний клімат розглядається як специфічне соціально-психологічне явище, яке складається в колективі під впливом складної системи взаємовідносин, в якій знаходяться члени колективу між собою і з навколишнім соціальним середовищем у процесі праці та спілкування, проявляється в емоційному, поведінковому, когнітивному, моральному та ідеологічному плані, впливає на активність особистості та діяльності колективу.

Ознаками *позитивного* соціально-психологічного клімату є:

- взаємодовіра та висока взаємовимогливість у групі;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працею та належністю до групи;
- вміння взяти на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Ознаками *негативного* соціально-психологічного клімату є:

- дезінтеграція групи;
- нечітко визначені права та обов'язки членів організації;

- відсутність чітко налагодженої системи комунікації;
- наявність проблем адаптації до умов організації тощо.

2. Визначено основні засади формування освітнього середовища закладу вищої освіти.

Освітнє середовище закладу вищої освіти – це комплекс умов та ресурсів (матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних, репутаційних) для освіти особистості, що склались цілеспрямовано в установі, яка виконує освітні функції щодо надання вищої фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу.

Виділяють такі моделі освітнього середовища: 1) еколого-особистісну; 2) екопсихологічну; 3) комунікативну; 4) антрополого-психологічну; 5) психодидактичну; 6) модель освітнього середовища як конкретного освітнього середовища певного навчального закладу.

Компонентами освітнього середовища є:

- соціальний – забезпечує навантаження із забезпечення можливостей задоволення і розвитку потреб суб'єктів освітнього процесу у відчутті безпеки, в збереженні та поліпшенні самооцінки, у визнанні з боку суспільства і в самоактуалізації;

- просторово-предметний – включає гетерогенність і складність середовища, пов'язаність різних функціональних зон, гнучкість і керованість середовища як носія символічного спілкування;

- психолого-педагогічний – становить педагогічне забезпечення розвивальних можливостей, який є оптимальною організацією системи зв'язків між елементами освітнього середовища.

Враховуючи вищенаведене, можна визначити наступні засади формування освітнього середовища:

1. Для створення якісного освітнього середовища необхідний комплекс нормативно-правових, організаційних та економічних умов.



2. Освітнє середовище слід розглядати на макро-, мезо- та мікрорівнях, а отже, як сукупність особистісних та репутаційних можливостей суб'єктів середовища.

3. Освітнє середовище вимагає фінансових, технологічних, інтелектуальних та інформаційних ресурсів для освіти особистості чи групи особистостей.

4. Освітнє середовище ґрунтується на функціях освіти, основними з яких є освітня, людинотворча, інноваційна, культурна, розвивальна та виховна.

5. Освітнє середовище динамічне, йому притаманний постійний розвиток.

6. Компонентами освітнього середовища є особистісний, аксіологічний, просторово-предметний, інформаційно-комунікаційний, організаційно-діяльнісний та компетентнісний.

3. Розкрито питання розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

На формування соціально-психологічного клімату в колективі впливають чинники макросередовища та мікросередовища.

Чинники макросередовища визначають суспільну основу, на якому ґрунтуються і розвиваються взаємостосунки членів групи. Також до них відносять:

1) Суспільно-політичний стан у країні. Він у своєму складі має підкомпоненти: стан економіки країни, який визначається через призму заробітної плати працівника, та цінова політика країни та рівень податків у ній.

2) Соціально-демографічні чинники визначаються задоволеністю потреб суспільства та виробництвом трудових ресурсів у країні.

3) Етнопсихологічні чинники – наявність або відсутність етнічної ворожнечі у регіоні.

До мікрочинників дослідники відносять:

1) Об'єктивні чинники – це система технічних, санітарно-гігієнічних, адміністративних часток у кожному визначеному колективі.

2) Суб'єктивні або соціально-психологічні чинники, до яких відносяться:

- формальна складова – характеристика офіційних та організаційних взаємозв'язків між членами колективу, їхні професійні статуси;
- неформальна складова – якісні міжособистісні взаємовідносини (дружні контакти, співпраця, взаємодопомога, індивідуально-психологічні особливості працівників, їх загальна психологічна сумісність).

Виділяють три основні спрямованості клімату: позитивна, негативна та нейтральна спрямованість. Клімат із позитивною спрямованістю має назву сприятливого або здорового.

Основними атрибутами, які утворюють сприятливий соціально-психологічний клімат є:

- прихильна і конструктивна критика на адресу члена колективу;
- високій рівень довіри членів групи;
- висловлення власних міркувань під час обговорення нагальних питань, які торкаються усього колективу;
- відсутність тиску керівництва на своїх підлеглих;
- поінформованість кожного члена колективу щодо його завдань і стану справ у колективі;
- задоволеність приналежністю до організації;
- суттєвий рівень емоційної включеності у ситуацію, що викликає стан фрустрації у члена групи;
- відповідальність кожного члена групи за проблемну ситуацію;
- взаємодопомога в критичній ситуації; прийняття відповідальності за стан справ кожним членом; вболівання за честь, бажання зробити внесок у загальний результат.

4. Проаналізовано вплив соціально-психологічного клімату на студентську молодь.

Важливою для аналізу соціально-психологічного клімату є проблема міжособистісної сумісності в колективі. Міжособистісна сумісність

визначається як обопільне психологічне прийняття партнерами по спілкуванню та спільній діяльності, яке ґрунтується на подібності чи обопільній доповнюваності психологічних характеристиках партнерів: мотиви, інтереси, установки, характер, темперамент тощо. Головним показником міжособистісної сумісності є особисте задоволення партнерами процесом та наслідками взаємодії, який супроводжується взаємними симпатіями, порозумінням, повагою кожного з них.

Протилежною до феномену сумісності є несумісність, а емоційна реакція, що нею спричиняються, – ворожість».

Оптимізація психологічного клімату є важливим резервом підвищення ефективності групової діяльності, це впливає на рівень суб'єктивного благополуччя студентів.

Студентська група позитивно впливає на процес професійного та особистісного зростання студентів за таких умов:

- група характеризується високим рівнем психологічної сумісності своїх членів, їх взаємною адаптованістю;
- студенти мають навички спільної навчальної, науково-дослідної та іншої корисної діяльності;
- узгоджена система цінностей, норми, традиції), яка орієнтована на високі, суспільно значущі професійні та моральні цінності та характеризується достатньою мотивованістю;
- студенти пов'язані не тільки діловими (навчальними), але й особистісними стосунками.

Результати проведеної методики «Діагностика оцінки мікроклімату» (за В. Зав'яловою) показали, що у групі студентів четвертого курсу переважає середній ступінь сприятливості психологічного мікроклімату, а це свідчить про те, що у цій групі більш сприятлива психологічна атмосфера, студенти у групі відчувають себе комфортно та затишно. У студентів третього курсу переважає низький ступінь сприятливості психологічного мікроклімату, а це

демонструє те, що більшість студентів у групі почувають себе некомфортно, скуто та не затишно.

Результати нашого дослідження показали, що найбільший вплив на соціально-психологічний клімат колективу справляють наступні чинники:

- особливість стилю спілкування та керівництва – переважно демократичний, колегіальність прийняття важливих рішень;
- функціонально-рольові міжособистісні стосунки: боротьба за лідерство, популярність та статус у колективі;
- емоційно-оцінні міжособистісні стосунки: взаємозв'язок між показниками міри емоційності та включеності у взаємини з оточуючими людьми. Подібні стосунки детерміновані більшою мірою суб'єктивними потребами у спілкуванні (включення, любові, контролю) та необхідністю їх задоволення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеєнко Т. Ф. Концептуальні підходи до визначення соціально-педагогічних засад виховання особистості. *Теоретико-методологічні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*: зб. наук. пр. Київ; Житомир, 2000. Вип. 5, кн. 1. С. 46–51.
2. Артеменко В. Психологічний клімат у колективі. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/14057948.pdf>.
3. Ахновська І. О. Теоретичні засади формування освітнього середовища в контексті економіки знань. *Економіка і організація управління*. № 4 (32). 2018. С. 26-34.
4. Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти: монографія. К. : Атіка, 2008. 684 с., с. 31-32
5. Бим-Бад Б. М. Освіта в контексті соціалізації. *Педагогіка*. 1996. № 1. С. 3-8.
6. Блинова О. Є., Ільницька І. А. Соціально-психологічна безпечність освітнього середовища як чинник позитивного психологічного клімату студентської групи. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 1. С. 298–309. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp\\_2019\\_1\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipp_2019_1_34)
7. Братко, М. В. *Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2015. № 135. с. 67-72.
8. Бурлачук Л. Ф. Психодіагностика (психодіагностичний інструментарій і його використання в умовах соціальних служб). К. : АЛД, 1995. 100 с.
9. Вертель В. В., Комашня А. О, Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективу /В. В. Вертель, А. О. Комашня, І. В. Федорчук. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292-295.
10. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі [Текст] / Н. П. Волкова. К.: Академія. 2001. 460 с.

11. Габа І. М. Освітнє середовище: соціально-психологічна парадигма. *Актуальні проблеми психології*. 2010. Т. 7. випуск 22.
12. Галуза А. В. Коучинг как модель сопровождения профессионального обучения и развития студентов в вузе. *Психологическое сопровождение образовательного процесса*. 2015. Т. 2. № 5-2. С. 51–59.
13. Гаркович О. Освітнє середовище як система. *Наукові записки. Випуск. Серія: Педагогічні науки*. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка. 2005. Частина 1. С. 36-40.
14. Гаркович О. Л. Освітнє середовище як об'єкт управління навчальним процесом. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Підготовка майбутнього вчителя природничих дисциплін в умовах моделювання освітнього середовища»*. Полтава, 2004. С. 67 – 70.
15. Гевчук Н. С. Виховання дітей трудових мігрантів в умовах соціально-освітнього середовища: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.05 соціальна педагогіка / Н.С. Гевчук. Київ, 2012. 21 с.
16. Годлевська Д. М. Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету. URL: [http://referatcentral.org.ua/other\\_load.php?id=1203&startext=4](http://referatcentral.org.ua/other_load.php?id=1203&startext=4).
17. Гонтаровська Н. Освітнє середовище як фактор особистості дитини: [монографія] / Н. Гонтаровська. К. : Дніпро VAL, 2010. 623 с.
18. Гора О. В. Освітнє середовище як фактор формування національної ідентичності студентів вищих навчальних закладів. *Витоки педагогічної майстерності. Збірник наукових праць*. Полтава, 2011. С. 97-101.
19. Горішна Н. Професійна компетентність соціального працівника як складова його фахової підготовки. URL: <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ped/2009/www17/Horishna.pdf>.
20. Гриневич Л. М. Освітні індикатори для міжнародного оцінювання. *Теорія та методика управління освітою*. № 7. 2011.

21. Демидова Е. В. Організаційна культура і її вплив на ефективність навчального процесу. *Eastern European Scientific Journal*. 2014. № 5. С. 126–134.
22. Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний вимір освітнього середовища: монографія / П. Горностай, О. Вознесенська, І. Грибенко. Кіровоград : Імекс –ЛТД, 2013. 190 с.
23. Дороніна Т. О. Сучасні підходи до визнання сутності та структури освітнього середовища. *Педагогіка вищої та середньої школи: збірник наукових праць*. Випуск. 40. Кривий Ріг : Друкарня Романа Козлова, 2014. С. 179–186., с. 182–183.
24. Загальноосвітні навчальні заклади (за даними Міністерства освіти і науки України) URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
25. Іщенко А. М., Савело А. А. Особливості формування соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах. *Молодий вчений*. № 6 (09). червень, 2014. С. 166-169.
26. Капська А. Й. Соціальна робота: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.
27. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посібник. К.: Міленіум, 2003. С. 292-294.
28. Карпенко О. Г. Соціальний працівник: деякі аспекти професійної підготовки: навч.-метод. посіб. Київ: ДІРСМ, 2007. 144 с.
29. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспект: монографія. URL: <http://ww.disser.com.ua/content/349640.html>.
30. Кличковський С. О. Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства. *Український психологічний журнал*. 2018. № 3. С. 49–59.
31. Кличковський С. О. Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату підприємства у кризовий період. *Науковий вісник*

- Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 2. С. 119–127. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp\\_2019\\_2\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2019_2_19)*
32. Коджаспирова Г. М. Словник з педагогіки / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. Х., 2005. 448 с.
33. Корольчук В. М. Психологічні детермінанти стійкості особистості до дії стресогенних факторів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Частина I. С. 153–192.
34. Леонтьева А. А., Проскуракова Л. А. Соціально-психологічний клімат колектива и ефективність діяльності. *Молодой ученый*. 2020. № 43(333). С. 80–82.
35. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. № 4 (44). квітень, 2017. С. 98-103.
36. Луговий В. І. Управління освітою / В. І.Луговий. К. : Вид-во УАДУ, 1997. 302 с.
37. Макар Л. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013, Вип. 30 (83). С. 229-236.
38. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навчальний посібник. К. : МАУП, 2000. 185 с.
39. Молочко М. Ф. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі [Текст] / М. Ф. Молочко. *Рідна школа*. К.: 2004. № 4. С. 52-53.
40. Моченое Г. В., Ночевник А. М. Конфліктні ситуації й організаційні структури колективу. Тернопіль, 1993.
41. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навчальний посібник / Л. Е. ОрбанЛембрик. К. : Академвидав, 2003. 567 с.
42. Петько Людмила. Педагогічна сутність у визначенні поняття «освітнє середовище». *Гуманітарний Вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький*



*державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»: збірник наукових праць.* – Переяслав-Хмельницький, 2014. Вип. 34. С. 109-118.

43. Пономаренко О. Професійно-психологічні особливості формування соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/4720/1/Пономаренко%20Олександра%20денна%20бакалавр.%20Кваліфікаційна%20робота.pdf>

44. Про освіту. Закон України від 5.09.2017 №2145-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

45. Психологія стресостійкості студентської молоді / Л. Афанасенко та ін. ; за ред. В. Шмаргуна. К. : Видавничий центр НУБіП України, 2018. 198 с.

46. Райгородський Д. Я. Практична психодіагностика. Видавничий дім БАХРАХ-М, 2002. 672 с.

47. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. К.: Міленіум, 2004. С. 213-214.

48. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970—1980., Т.9, с. 137.

49. Словник-довідник з професійної педагогіки / За ред. А. В. Семенової. Одеса: Пальміра, 2006. 221 с.

50. Соколова Н. Л., Цибизова Т. Ю. Построение профессиональной карьеры в условиях непрерывного образования. *Научный диалог*. 2018. № 1. С. 295–299.

51. Соціальна робота в Україні: навч. посібник / упоряд.: І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Харченко та ін.; за заг. ред.: І. Д. Зверевої, Г. М. Лактіонової. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 256 с.

52. Соціально-психологічний клімат соціальної групи. URL: [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/3prishak\\_psihologiya\\_ch1/132.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/3prishak_psihologiya_ch1/132.html)

53. Структура і види соціальних комунікацій. URL: <https://studfile.net/preview/383773/page:3/>.

54. Тлумачний словник сучасної української мови: Загальноживана лексика / за заг. ред. В. Калашника. Х. : ФОРС, 2009. 960 с.
55. Трофімов Ю. Л. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук. К.: Либідь, 2003. 560 с.
56. Утлик Е. П. Студентська група: психологічні фактори особистісного і професійного росту студентів. *Інновації в освіті*. 2010. № 7. С. 75–87.
57. Чайковська О. Вплив міжособистісних взаємин на формування соціально-психологічного клімату студентської групи. *Psychological Journal*. Volume 5 Issue 5 2019. С. 45-61.
58. Чим бажають займатися учні після закінчення середньої школи? *PISA IN FOCUS*. №12. 2012. URL: <http://www.oecd.org/pisa/>
59. Blynova O. Ye., Holovkova L. S., Sheviakov O. V. Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*. 2018. № 14. P. 73–83.
60. Bondarchuk O. Psychological safety of the educational environment in secondary schools as a factor of innovative activities motivation for the Ukrainian teachers. *Studia Universitatis Moldaviae: Stiinte ale Educatiei*. 2018. 0 (9(119)).
61. Education at a Glance (2011): OECD indicators / OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2011-en>
62. Kramushka L. M. Psykholohichne upravlinnia [Psychological management]. Kyiv: Millenium 2003.
63. Lott A., Lott B. Group cohesiveness communication level and conformity. 1961. V. 62. № 2.
64. Onufriieva L. A. Psykholohichni aspekt spilkuvannia v systemi mizhpersonalnoi i mizhgrupovoi vzaiemodii (na prykladi ovolodinnia inozemnoiu movoiu maibutnimy vypusnykamy VNZ) [The psychological aspect of communication in the system of interpersonal and inter-group interaction (as a sample of mastering a foreign language by future graduates of higher educational institutions)]. *Problemy suchasnoi psykholohii – Problems of modern psychology: Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi National Ivan Ohienko*

*University, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of National Academy of Educational Sciences of Ukraine, 2002. 18, 587–601.*

65. Popovych I., Blynova O. The Structure, Variables and Interdependence of the Factors of Mental States of Expectations in Students' Academic and Professional Activities. *The New Educational Review*. 2019. № 55(1). P. 293–306.

**ДОДАТОК А****ДІАГНОСТИКА РІВНЯ РОЗВИТКУ МАЛОЇ ГРУПИ**

Методика дає можливість визначати рівень розвитку малої групи, узагальнивши результати всіх її групи, а також порівнювати між собою різні групи.

**Інструкція:** Вам пропонується ряд стверджень, котрі стосуються різних аспектів взаємостосунків у первинній групі. Членам групи потрібно оцінити, якою мірою кожне із запропонованих для оцінювання тверджень властиве досліджуваній групі. Давати оцінку потрібно на основі одного із чотирьох варіантів:

- а) дане твердження повністю відповідає характеру взаємин, які склалися у нашій групі;
- б) дане твердження в цілому властиве нашій групі;
- в) дане твердження незначною мірою стосуються нашої групи;
- г) дане твердження не властиве системі взаємин, які склалися в нашій групі (у нас все навпаки).

**Опитувальник**

1. У нашій групі головним критерієм цінності людини є її ставлення до праці, до колективу.
2. У нашій групі новачок радше не відчує себе чужаком, його зустрінуть доброзичливо й радо.
3. У нашій групі немає «цапів відбувайлів» і любимчиків.
4. Члени нашої групи не будуть байдужими до чужої біди.
5. Атмосфера безкорисливості та взаємодопомоги вирізняє нашу групу.
6. Кожний з нас достатньо ініціативний, щоб у разі необхідності взяти на себе відповідальність за якусь справу.
7. Для нас є неприйнятним принцип «Своя сорочка ближче до тіла».
8. Успіх кожного з нас щиро радує всіх, ні у кого не викликає заздрощів.
9. Більшість з нас завжди може поступитися особистим задля спільної справи.

10. Наша група зазвичай не чекає вказівок, вона завжди ініціативна.
11. У нашій групі кожний відчуває відповідальність за її успіх.
12. Як правило, при вирішенні важливих питань ми завжди є однодумцями.
13. Наша група достатньо згуртована й організована.
14. У разі невдач і поразок ми не поспішаємо звинувачувати один одного, а намагаємося спокійно розібратися у їхніх причинах.
15. Коли з нами немає керівника, ми працюємо не менш ефективно, ніж за його присутності.
16. Коли у групу приходить куратор, усі зазвичай раді.
17. Стиль керівництва нашою групою рівний, доброзичливий.
18. Для нашої групи не властиве, щоб у кризових ситуаціях від керівника діставалося і правому, і винному.
19. У нас не прийнято ховатися за спини інших.
20. Знаючи намагання групи вчинити щось неправомірне, схибити, у кожного з нас окремо не вистачило б сил, щоб зупинити групу від необдуманого кроку.
21. У нас не промовчать, якщо побачать, що ти неправий.
22. Після роботи ми нерідко вільний час проводимо разом.
23. У нас прийнято розказувати про свої сімейні радощі і проблеми.
24. У нас теж є «діади» і «тріади», але це не заважає нам відчувати себе єдиною дружною родиною.
25. У нашій групі порушники дисципліни будуть відповідати не тільки перед керівником, але й перед всією групою.
26. У нашій групі зовнішня привабливість, сила, володіння престижними речами не є достатнім аргументом для того, щоб користуватися повагою і популярністю.
27. Наша згуртованість геть не постраждає, якщо до групи приєднаються ще декілька осіб.

## ДОДАТОК Б

## ОЦІНКА МІКРОКЛІМАТУ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ

(за В. Зав'яловою)

**Інструкція:** Просимо Вас заповнити карту, в якій пропонуються показники, що характеризують мікроклімат студентської групи. Карта сконструйована за принципом полярних суджень. Зліва – судження, що розкривають психологічний клімат позитивно, справа – негативно. Між полярними судженнями розташовані цифри 3-2-1-0-1-2-3. Ваше завдання: по-перше, обрати одне з полярних суджень (зліва або справа), яке відображає типові взаємовідносини у вашій групі чи звичного настрою в ній; по-друге, вкажіть одну з цифр, яка відповідає рівню вияву кожного показника:

- високий рівень вияву – 3.
- середній рівень вияву – 2.
- слабкий рівень вияву – 1.

Якщо вам важко визначитись, яке з полярних суджень відображує типовий мікроклімат вашої групи, то відмітьте цифру 0.

№	Позитивні якості		Негативні якості
1.	У групі, як правило, бадьорий і життєрадісний настрій	3 2 1 0 1 2 3 3 2 1 0 1 2	У групі, як правило, пригнічений настрій.
2.	Група активна і працездатна	3	Група пасивна, інертна.
3.	Обстановка в групі спокійна, ділова.	3 2 1 0 1 2 3	Обстановка в групі нервова і напружена.
4.	У групі студенти почувають себе затишно і комфортно.	3 2 1 0 1 2 3	У групі студенти почувають себе незатишно.
5.	Студенти знають, що в разі необхідності група захистить і підтримає їх	3 2 1 0 1 2 3	У студентів немає впевненості у підтримці їх групою у важку хвилину.
6.	Студенти ставляться один до одного з симпатією.	3 2 1 0 1 2 3	Взаємостосунки в групі характеризуються антипатією.

7.	<p>Колектив справедливо ставиться до всіх своїх представників, кожному відплачує по заслугах.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Колектив поділяється на «зірок» і зневажених; необ'єктивно оцінює окремих представників групи.</p>
8.	<p>Взаємовідносини окремих мікрогруп всередині колективу характеризуються взаєморозумінням, тактовністю і співробітництвом в спільних для групи справах.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Угрупування всередині колективу конфліктують між собою; їх представники замкнуті у власних інтересах, не бажають розуміти інших.</p>
9.	<p>Конфлікти в групі виникають рідко, лише з серйозних причин, розв'язуються справедливо.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Конфлікти виникають часто, розв'язуються важко, болісно.</p>
10.	<p>У критичних ситуаціях група згуртовується, керуючись принципом: «один за всіх і всі за одного»</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>У важкі періоди в групі виникають сварки, нарікання один на одного.</p>
11.	<p>Новачки відчують доброзичливе і турботливе ставлення до себе з боку групи.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Група виявляє байдужість або недоброзичливе ставлення до новачків.</p>
12.	<p>Студентам подобається бувати разом у вузі та поза ним.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Студенти не прагнуть проводити час разом, кожен живе власними інтересами.</p>
13.	<p>Студенти люблять свою групу, радіють її успіхам і засмучуються невдачам.</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Студенти свою групу не цінують. Байдужі до її досягнень, легко погоджуються на перехід до іншої групи.</p>
14.	<p>Студенти серйозно ставляться до навчання,</p>	3 2 1 0 1 2 3	<p>Навчання не вважається найважливішою справою,</p>

	прагнуть оволодіти «таємницями» професії.		прагнення до успіхів у навчанні не заохочується.
15.	У групі панує вимогливість і нетерпимість до ледарів і прогульників.	3 2 1 0 1 2 3	До ледарів і прогульників група ставиться поблажливо.
16.	Студенти приймають активну участь у громадському житті групи.	3 2 1 0 1 2 3	Студенти пасивні у громадському житті групи.
17.	У групі відповідально ставляться до розподілу громадських доручень, враховуються бажання здібності кожного.	3 2 1 0 1 2 3	Доручення розподіляються за принципом: «тільки б не мені».
18.	Студенти з бажанням долучаються до трудової діяльності групи.	3 2 1 0 1 2 3	Групу нелегко організувати на спільну трудову діяльність.
19.	Актив групи користується авторитетом і повагою.	3 2 1 0 1 2 3	В активі групи знаходяться люди, які не користуються повною підтримкою і повагою з боку групи.
20.	Стосунки між групою і куратором характеризуються доброзичливістю, розумінням і співробітництвом.	3 2 1 0 1 2 3	Стосунки групи з куратором характеризуються антипатією і конфліктністю.

### **Обробка даних** (варіант Н. Фетіскіна)

1. Для визначення психологічного мікроклімату (ПМ) необхідно додати всі бали з позитивними якостями, потім всі бали з негативними якостями. Потім від більшої суми необхідно відняти меншу.

2. Оцінити рівень ПМ за балами:



50 – 60 балів – високий рівень сприйнятливості ПМ;

40 – 49 балів – середньо-високий рівень сприйнятливості ПМ;

21 – 39 балів – середній рівень сприйнятливості ПМ;

11 – 20 балів – середньо-низький рівень сприйнятливості ПМ;

0 – 10 балів – незначний рівень сприйнятливості ПМ.

Несприятливий ПМ характеризується від’ємними балами.

3. На основі отриманих даних створюється профіль ПМ, який виявляє рівень кожної з досліджуваних складових.

**ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА**  
**«ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-  
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНІЗАЦІЇ»**

З метою підготовки персоналу організацій до участі у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату можна використовувати 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 мети 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».

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 сторінки) 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».

4. Аналітичне завдання (на 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 на 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 на соціально-психологічний клімат конкретних підрозділів, які до неї входять?»

4. Робота в парах: «Чи впливає психологічна атмосфера в сім'ях працівників на 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. 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 ін.) 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». (

***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.