

Міністерство освіти і науки України
Департамент освіти і науки Сумської обласної державної адміністрації
Комунальний заклад
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти
Факультет підвищення кваліфікації і перепідготовки
Кафедра психології

Євтушенко Світлана Кузьмівна

**Особливості розвитку позитивного
соціально-психологічного клімату в педагогічному
колективі**

Кваліфікаційна (магістерська) робота
здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності 053 Психологія
освітньо-професійної програми Практична психологія

Науковий керівник:
Василевська Олена Іванівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Суми – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ	7
1.1. Сутність соціально-психологічного клімату в групі.....	7
1.2. Структура, види соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.....	16
1.3. Особливості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.....	27
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ	42
2.1. Методики та процедура дослідження особливостей прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.....	42
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та чинників, які впливають на нього.....	49
2.3. Психологічний тренінг як важлива умова розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.....	58
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78

ВСТУП

Актуальність дослідження. На сучасному етапі існування людства, психологічна атмосфера у робочих колективах набуває великого значення. Це питання стає ще актуальнішим, адже дедалі більше вимог ставиться до емоційної залученості працівника у свою роботу, ускладнюються процеси психічної діяльності людей, і водночас зростають особисті потреби, що в кінцевому результаті підкреслює важливість управління трудовими групами. Соціально-психологічний клімат включає в себе якісну сторону взаємовідносин, яка виражається як сукупність психологічних факторів, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній праці та особистісному розвитку в конкретному колективі. Основними характеристиками позитивного соціально-психологічного клімату є взаємна довіра та високі вимоги між колегами, доброзичлива та конструктивна критика, свобода висловлювання власних думок при обговоренні питань усім колективом, відсутність тиску з боку керівництва та надання права працівникам приймати важливі для колективу рішення.

Актуальність цієї теми також зумовлена змінами в соціально-економічних взаєминах в усіх сферах життя; потребою в поліпшенні відносин у робочих колективах організацій, що сприяє формуванню позитивного соціально-психологічного клімату - ключового чинника підвищення продуктивності праці та компетенції організації в цілому. Відтак, виникає необхідність у всебічному дослідженні явища, що зветься соціально-психологічним кліматом.

У сучасній літературі представлено значну кількість публікацій з досліджень соціально-психологічного клімату у різних соціальних групах (Н. В. Анікієва, Б. Д. Паригін, В. Н. Панферов, Г. М. Сартан).

Вивчення особливостей соціально-психологічного клімату у трудових і наукових колективах, педагогічних та дитячих колективах розкриті в роботах

В. В. Бойка, О. І. Жданова, О. В. Калущької, А. Г. Ковальова, Н. М. Кононенко, Г. В. Ложкіна, М. В. Молочко, Л. Е. Орбан-Лембрик, В. Т. Циба та ін. Аналіз літератури свідчить, що проблему соціально-психологічного клімату в освітніх організаціях досліджували такі вчені, як Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, О. І. Мармаза, М. В. Молочко, Р. Х. Шакуров, В. В. Шпалінський та ін.

Отже, соціальна значущість проблеми та її недостатньо наукова розробленість зумовили вибір **теми дослідження** «Особливості розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі».

Об'єкт дослідження – позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі.

Предмет дослідження – особливості розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та розробити психологічні рекомендації щодо його розвитку.

Відповідно до мети поставлені такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати основні підходи до визначення сутності поняття «соціально-психологічний клімат».
2. Визначити структуру та різновиди соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.
3. Розкрити особливості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та чинники, які впливають на нього.
4. Дослідити особливості прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та чинники, які впливають на його прояв.
5. Розробити психологічний тренінг як важлива умова розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети і виконання поставлених завдань обрано такі методи дослідження: теоретичні (теоретичний аналіз та синтез, систематизація, порівняння і узагальнення даних наукових

джерел); емпіричні (тестування, стандартизовані методики); методи обробки та інтерпретації даних (метод описової статистики, кількісні та якісні із застосуванням методів математичної статистики); вивчення та систематизація методів, засобів та прийомів психологічного навчання.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає визначенні основних підходів до визначення поняття «клімат», «соціально-психологічний клімат»; виокремленні основних складових структури соціально-психологічного клімату за певними критеріями, аналізі особливостей позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та чинників, які впливають на його розвиток.

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробленні технік і рекомендацій, які спрямовані на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Апробований у дослідженні методичний інструментарій може стати основою для визначення рівня прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Апробація результатів дослідження. Наукові здобутки науково-дослідної роботи були представлені на науково-практичних заходах різного рівня: VII Міжнародна науково-практична конференція «Інноваційні технології в роботі практичного психолога (м. Суми, 30.05.2024); VIII Всеукраїнський науково-практичний форум з нагоди Всеукраїнського дня психолога (м. Суми, 21–27 квітня 2025 р.).

Основні результати дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри психології та опубліковані у наукових статтях:

1. Євтушенко С. К. Особливості позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Психологія: від теорії до практики: Інноваційні технології в роботі практичного психолога* (матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції, 30 травня 2024 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василеги. [у 2-х ч.]. Ч. 1. Суми: НВВ КЗ СОППО, 2024. С. 56–61.

2. Євтушенко С. К. Особливості дослідження рівня прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу*: збірник наукових праць VIII Всеукраїнського науково-практичного форуму з нагоди Всеукраїнського дня психолога (21–27 квітня 2025 року, м. Суми) / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2025. С. 80–83.

Структура і обсяг кваліфікаційної (магістерської) роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, а також списку використаних джерел, що нараховує 92 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок. Робота містить 2 таблиці та 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ

В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

1.1. Сутність соціально-психологічного клімату в групі

Проблемі соціально-психологічного клімату в групі присвячені дослідження багатьох вчених. Що стосується визначення змісту соціально-психологічного клімату, то слід зазначити, що соціально-психологічний клімат (від грецького слова klima – нахил) – це сторона міжособистісних відносин, яка виявляється у виді сукупності психологічних умов, що сприяють або суперечать продуктивній суспільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [45].

У психологію поняття «клімат» прийшло з метеорології і географії. Зараз це поняття характеризує невидиму, тонку, делікатну, психологічну сторону взаємостосунків між людьми. У вітчизняній соціальній психології вперше термін «психологічний клімат» використовував Н.С. Мансуров, який вивчав виробничі колективи [26].

Поняття «соціально-психологічний клімат» з'явилося в науковому словнику нещодавно поряд з такими інтегральними поняттями, що характеризують групову спільну діяльність людей, як «психологічна атмосфера», «психологічний клімат», «морально-психологічний клімат».

Щоб не було плутанини ми розглянемо поняття «соціально-психологічний клімат» в контексті з динамікою розвитку групи. Це необхідно, по одній важливій причині. А насамперед тому, що в літературі зустрічається соціально-психологічний клімат колективу та соціально-психологічний клімат групи.

А в цьому принципова різниця, тому, що в вітчизняній психології група розглядається, як спільність людей згуртованих на основі одного або декількох загальних ознак, здійснюваної ними діяльності в тому числі і спілкуванні (В.В.

Шпалинський [56]), тоді як під колективом розуміється група, яка знаходиться на вищій стадії свого розвитку. Процес входження нової групи до колективу – називається динамікою розвитку групи і характеризується тим, що в процесі спільної діяльності створюються умови для інтегративних процесів.

Спільна діяльність поступово набуває для членів групи все більш важливий і усвідомлений характер, і стає основою подальшого розвитку, що спонукає до більш чіткої мотивації між групових відношень, основою не тільки на досвіді спілкування, а й на результатах спільної діяльності кожного члена групи. Ці параметри на думку багатьох психологів і характеризують соціально-психологічний клімат в групі.

Метафоричність поняття «клімат» може породжувати скептицизм у відношенні його наукової цінності.

«Клімат та атмосфера – поняття метеорології та географії, – пише К.К. Платонов, – тому іноді вважають, що з прикметником «психологічний» вони не наукові терміни, а тільки «образні вирази». Але це не так. Одержавши такий прикметник, вони стають науковими термінами психології, що виражають певні явища» [2].

Розглянемо логічний зв'язок предмету соціальної психології зі значенням понять «психологічний клімат» та «соціально-психологічний клімат».

Слід помітити, що від того, як розуміють та визначають предмет соціальної психології, залежить змістовна характеристика соціально-психологічного клімату. Тут мають місце значні розбіжності, які відобразились, наприклад, в ще недостатньо чіткому розмежування понять «психологічний клімат» та «соціально-психологічний клімат». Трапляється, що об'єм першого поняття розширюється до об'єму другого. А інколи перше підмінюється другим.

Б.Д. Паригін підняв питання про неправомірність їх розділення. «Деякі дослідники, – пише він, – наприклад К.К. Платонов, розділяють поняття психологічного та соціально-психологічного клімату, для чого, на наш погляд, не має достатніх підстав, так як, – вважає він, – будь-який прояв психічної діяльності людини є в найвищому ступені соціально-психологічним» [29].

Будь-яке психічне явище ідеальне, тобто виступає як форма психічного відображення світу речей та людей, як функція взаємодії органів чуття та мозку людини з матеріальними об'єктами. Воно ідеальне і тому, що належить окремому суб'єкту як образ сприйнятого ним об'єкту та існує в такий формі до тих пір, коли людина не виразить його в матеріальній формі. Як тільки це відбувається, результат відображення включається в життєдіяльність інших людей, тобто набуває соціального змісту і разом з тим роль фактора, що зумовлює взаємодію людей. Для визначення психічного стану членів колективу більш підходить поняття «психологічний клімат».

Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їх відношення до праці та інших членів колективу, на між особистісні відносини, на загальні відносини, тоді складається соціально-психологічний клімат. Саме в такому аспекті розглядають психологічний клімат Б.Д. Паригін [29], К.К. Платонов [26], М.В. Молочко [25] та інші.

Отже, змістовна характеристика соціально-психологічного клімату відображає відносини між членами колективу. В свою чергу, ці відносини відображаються в свідомості людини та стають джерелом її настрою, самопочуття.

Психічні відносини, що виникають при взаємодії людини з людиною, мають, по визначенню В.Н. Мясищева, «двосторонній взаємний характер» та виступають як «взаємовідносини» двох суб'єктів. Категорія «взаємовідносини» є тією категорією, котра найбільш відповідає специфіці предмету соціальної психології як науки про різні форми людських взаємовідносин [46]. З цього виходить, що змістовна характеристика визначається станом взаємовідносин його членів.

Отже, через аналогію соціально-психологічних явищ з кліматом, по-перше, розкривається значення групових ефектів, як умови між особистісної взаємодії

в колективі, що визначає зворотній вплив міжособистісних відносин на спільну предметно-практичну діяльність людей.

По-друге. За допомогою цієї аналогії соціально-психологічний клімат характеризується як стан між особистісних відносин, що передбачує їх здатність мінятися. Динаміка змін соціально-психологічного клімату зумовлена, в першу чергу, детермінантами зовнішнього порядку (матеріально-технічними та організаційно-управлінськими умовами предметно-практичної діяльності людей) і вдруге – відображенням та розумінням міжособистісних відносин як взаємовідносин.

Слід також зазначити, що вчені не дійшли єдиної думки, яка розкриває відмінність понять «психологічний клімат» та «соціально-психологічний клімат». Трапляється, що обсяг першого поняття розширюється до обсягу другого, а інколи перше підмінюється другим.

Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їх відносини до праці та інших членів колективу, на міжособистісні та загальні відносини, тоді складається соціально-психологічний клімат.

Отже, змістова характеристика соціально-психологічного клімату відображає відносини між членами колективу. У свою чергу, ці відносини відображаються в свідомості людини та стають джерелом її настрою, самопочуття.

Розкриваючи зміст соціально-психологічного клімату, доречно зазначити, що дане поняття ми будемо розглядати в контексті з динамікою розвитку групи.

У психологічній літературі зустрічаються поняття «соціально-психологічний клімат колективу» та «соціально-психологічний клімат групи». Зміст даних поняття різний, тому, що у вітчизняній психології група розглядається, як спільність людей згуртованих на основі одного або декількох загальних ознак, здійснюваної ними діяльності та

спілкуванні (В.В. Шпалинський [56]), тоді як під колективом розуміється група, яка знаходиться на вищій стадії свого розвитку.

Процес входження нової групи до колективу – називається динамікою розвитку групи і характеризується тим, що в процесі спільної діяльності створюються умови для інтегративних процесів. Спільна діяльність поступово набуває для членів групи все більш важливий і усвідомлений характер, і стає основою подальшого розвитку, що спонукає до більш чіткої мотивації міжгрупових відносин та ефективних результатів спільної діяльності кожного члена групи.

Вчені відмічають подвійну природу соціально-психологічного клімату колективу. З одного боку, він являє собою деяке суб'єктивне відображення в груповій свідомості всієї сукупності елементів соціальної обстановки, всього навколишнього середовища.

З іншого боку, виникаючи як результат безпосереднього й опосередкованого впливу на групову свідомість об'єктивних і суб'єктивних чинників, соціально-психологічний клімат набуває відносної самостійності, стає об'єктивною характеристикою колективу і починає впливати зворотним чином на колективну діяльність і окремих осіб.

Соціально-психологічний клімат – це не статичне, а вельми динамічне утворення. Ця динаміка виявляється як у процесі колективоутворення, так і в умовах функціонування колективу.

Вчені зафіксували два основні етапи процесу колективоутворення. На першому етапі головну роль грає емоційний чинник. У цей період йде інтенсивний процес психологічної орієнтації, встановлення зв'язків і позитивних відносин.

На другому етапі все більше значення набувають когнітивні процеси. У цей період кожна особистість виступає не тільки як потенційний або реальний об'єкт емоційного спілкування, але і як носій певних особистісних якостей соціальних норм і установок. Саме на цьому етапі відбувається формування загальних поглядів, ціннісних орієнтацій, норм і символів.

Іншою стороною, що характеризує динаміку соціально-психологічного клімату колективу є так звані «кліматичні обурення». До «кліматичних обурень» відносять природні коливання емоційного стану в колективі, періодично виникаючі підйоми і спади настрою у більшості його членів, які можуть відбуватися як протягом одного дня, так і протягом більш тривалого періоду. Вони пов'язані зі зміною умов взаємодії всередині групи або зміною навколишнього середовища.

Термін «кліматичні обурення» несе в собі як негативне, так і позитивне забарвлення, оскільки ці обурення можуть заважати, а можуть і сприяти життєдіяльності колективу.

Звернення до робіт провідних фахівців з проблем соціально-психологічного клімату дає підставу стверджувати, що існує неоднозначне трактування даного поняття. На основі аналізу наукових досліджень нами було виокремлено кілька основних підходів до розгляду змісту соціально-психологічного клімату.

Більшість дослідників схилиються до того, що соціально-психологічний клімат – це *настрій колективу*. Враховуючи багатоаспектність такого твердження, вчені вкладали у нього різний зміст.

Так, у своїх працях Л.М. Карамушка [15] та Н.Л. Коломінський [20] визначають соціально-психологічний клімат як домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний стан (настрій), який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу.

На думку, Б.Д. Паригіна [29] соціально-психологічний клімат колективу – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. Психічний настрій, як вважає відомий психолог Б.Д. Паригін [29], може бути предметним (спрямованість психіки на процес діяльності) та емоційним, тональним (переживанням задоволеності діяльністю, її результатами).

У своїх роботах професор Б.Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат колективу не проста сума психічних станів складових його індивідів, а спільність – потужний фактор множення, значного зусилля психічного настрою його членів. Також, він зазначає, що соціально-психологічний клімат один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства.

На думку відомого російського психолога Б. Д. Паригіна [29], поняття «соціально-психологічний клімат колективу» відображає характер взаємовідносин між людьми, переважаючий тон суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволенням умовами життєдіяльності, стилем і рівнем управління й іншими чинниками. Соціально-психологічний клімат колективу пов'язаний з певним емоційним забарвленням психологічних зв'язків колективу, виникаючих на основі їх близькості, симпатій, збігу характерів, інтересів і схильностей.

У свою чергу, В. Т. Циба [53] пропонує розглядати соціально-психологічний клімат як структуровану колективну свідомість і колективний емоційний настрій в групі.

Близькою до попередньої є думка О. І. Мармази [23], яка визначає соціально-психологічний клімат як настрої колективу, в якому на емоційному рівні відбуваються особистісні та ділові стосунки членів колективу, що визначаються ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами. Вона зазначає, що колективом добре керувати тоді, коли особистісні та ділові стосунки членів колективу збігаються або близькі.

На думку В. Водніка [9] соціально-психологічний клімат містить у собі соціальний настрій працівників, їхній моральний стан, психологічну сторону міжособистісних зв'язків, відносини людей до праці і колективу, що панують, ціннісні орієнтації, потреби, інтереси і смаки, стиль керівництва.

Соціально-психологічний клімат може розглядатися як поліфункціональний показник:

– рівня психологічної включеності людини в діяльність;

- міри психологічної ефективності цієї діяльності;
- рівня психічного потенціалу особистості і колективу, не тільки реалізованих, але і схованих, невикористаних резервів і можливостей;
- масштабу і глибини бар'єрів, що лежать на шляху реалізації психологічних резервів колективу;
- тих зрушень, що відбуваються в структурі психічного потенціалу особистості в колективі і колективу в цілому під впливом науково-технічного прогресу.

Також слід зазначити, що Є. С. Кузьмін [13], Б. Ф. Ломов [46], В. В. Москаленко [26], Л. Е. Орбан-Лембрик [28], В. М. Шепель [13], В. В. Шпалінський [56] пропонують розглядати соціально-психологічний клімат як *показник стосунків*.

Так, у своїх дослідженнях Є. С. Кузьмін [13] наголошує на тому, що соціально-психологічний клімат відображає характер взаємин людей, домінуючий тон суспільного настрою, умови та особливості праці й відпочинку у конкретному колективі.

Б. Ф. Ломов [46] включає до поняття «соціально-психологічний клімат» систему міжособистісних стосунків, психологічних за природою (симпатія, антипатія, дружба); психологічні механізми взаємодії людей (наслідування, співчуття, сприяння); систему взаємних вимог, загальний настрій, загальний стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальну, емоційну, вольову єдність колективу.

Подібне твердження висувують Л. Е. Орбан-Лембрик [28] та В. В. Шпалінський [56], які зазначають, що соціально-психологічний клімат – це якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі.

В. В. Москаленко [26] вважає, що за допомогою соціально-психологічного клімату визначаються моральна та емоційна сторони людських відносин, які склалися в групі. Соціально-психологічний клімат включає в себе сукупність

моральних норм і цінностей, якими керуються члени групи в своєму ставленні до справи, що їх об'єднує а також до інших членів групи.

В. М. Шепель [13] одним з перших розкрив зміст поняття «соціально-психологічний клімат» як емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, виникаюче на основі їх близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів, нахилів.

Він також виокремив у цьому поняття три «кліматичні зони».

Перша кліматична зона – соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі і задачі суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян. Друга кліматична зона – моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими. Третя кліматична зона – психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним. Психологічний клімат – це клімат, зона дії якого значно локальніше соціального і морального клімату [13].

Окрім цього досить своєрідний підхід до розкриття змісту соціально-психологічного клімату виокремлює К. Левін [22] підкреслюючи, що соціально-психологічний клімат – це *частина соціально-психологічного простору організації*, на якому розгортається діяльність кожного учасника процесу праці.

Заслужують на увагу дослідження М. І. Шевандріна [13], який запропонував розглядати соціально-психологічний клімат як *комплекс психологічних умов*, які сприяють ефективній реалізації спільної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Він вважає, що вплив сприятливого клімату на особистість виявляється в її бажанні узгоджувати свої дії з нормами, прийнятими в групі. Людина не може вважатися повноцінним членом групи, доки психологічно не включилася до неї, тобто доки вона не прийняла групові норми за стандарти власної поведінки.

Р.Х. Шакуров [55] пропонує розглядати соціально-психологічний клімат з урахуванням трьох особливостей: психологічної, соціальної та соціально-психологічної. «Соціально-психологічний клімат в колективі, – пише Р.Х. Шакуров, – розкривається в емоційних, вольових та інтелектуальних станах і властивостях групи (так, можна говорити про атмосферу оптимізму, страху, цілеспрямованості або вольової розслабленості, творчого пошуку та інтелектуальної активності людини тощо)» [557]. На його думку, якщо в інтелекті, емоціях, волі фіксувати їхній соціальний зміст, то тут виявлятиметься соціальний аспект, соціально-психологічний аспект виявляється в єдності, згоді, задоволенні, дружбі, згуртованості.

Отже, на основі аналізу психологічної літератури та теоретичного дослідження проблеми за основу нашого дослідження було взято підхід де соціально-психологічний клімат розуміється як настрої колективу. Згідно з цим підходом соціально-психологічний клімат можна визначити як стійкий настрої колективу, який формується в результаті особистісних та ділових стосунків членів колективу, що визначаються їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами.

1.2. Структура, види соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Структура соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі визначається системою відносин, що склалися в колективі між його членами та може характеризуватися елементами, що являють собою синтез суспільних та міжособистісних відносин.

Соціально-психологічний клімат багатогранне явище, яке має свої структурні елементи, що можуть бути класифіковані за кількома критеріями.

Так, наприклад, Б. Д. Паригін [29] в основу побудови структури соціально-психологічного клімату, виокремив такий критерій, як «ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу». Виходячи з цього критерію,

Б.Д. Паригін визначив чотири структурних елементи соціально-психологічного клімату, які відображають ставлення членів освітніх колективів до:

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

Слід зазначити при цьому, що перші дві групи є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами соціально-психологічного клімату освітнього колективу. Наступні дві групи – вторинні, більш опосередковані, оскільки вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретного освітнього колективу, а й іншими факторами (соціальними та власне особистісними) [29].

У свою чергу, Р. Х. Шакуров [55] зазначив, що основні структурні елементи соціально-психологічного клімату можуть бути виділені і на підставі такого критерію як « міра репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів». Відповідно у структурі соціально-психологічного клімату в освітньому колективі він виокремив такі основні елементи:

- власне психологічний;
- соціальний;
- соціально-психологічний.

Власне психологічний складова клімату знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів освітніх установ. Так, можна говорити про те, що одним освітнім колективам притаманна атмосфера інтелектуальної активності і творчого пошуку, цілеспрямованості, оптимізму, а іншим – інтелектуальна і творча інертність, відсутність нових підходів до організації навчально-виховного процесу та науково-методичної діяльності, песимізм, відсутність вольових дій та бажань долати труднощі, які виникають при досягненні поставлених перед колективом цілей [55].

Соціальна складова відображає міру репрезентованості у кліматі освітніх організацій соціальних вимог, які висуває суспільство в даний конкретний період його розвитку. Відповідно у структурі клімату можна виокремлювати політичний, моральний, діловий, естетичний та інші його види. У кожному із них психологічна складова може мати свій специфічний зміст [16].

Соціально-психологічна складова є значущими для збереження цілісності освітнього колективу та його функціонування як відносно самостійного об'єднання людей. Ідеться про такі характеристики колективу, як єдність, згуртованість, міра взаємодопомоги, близькості членів колективу, подібності їхніх думок оцінок, настановлень [15].

Своєрідний підхід до розкриття структури соціально-психологічного клімату пропонує А. І. Донцов [12], який для визначення даної структури за основу взяв такий критерій як «міжособистісні відносини в колективі».

Такий елемент структури соціально-психологічного клімату в освітньому колективі, як міжособистісні відносини можуть бути:

- безпосередніми;
- опосередкованими.

Безпосередні міжособистісні відносини складаються на основі персональних контактів членів освітніх колективів, конкретно-чуттєвого сприйняття педагогічних працівників один одного, їх реальної взаємодії.

Опосередковані міжособистісні відносини виникають в результаті такого спілкування, при котрому людей пов'язують продукти їх діяльності, інструментальні засоби спілкування, суспільна думка.

Характер міжособистісних відносин визначається умовами та функціями спільної діяльності людей на виробництві, в сім'ї, в побуті, на відпочинку. При цьому «жорсткість» зовнішньої детермінації міжособистісних відносин в різних сферах діяльності людей різна. Вона зумовлюється вибором партнера для сумісної діяльності згідно критеріям суб'єктивної значущості однієї людини для другої.

Міжособистісні відносини проявляються в різноманітних нормах взаємодії, взаємозв'язку, взаємопізнання та взаємовпливу людей.

З офіційними рольовими взаємовідносинами тісно пов'язані правові взаємовідносини. Цей тип взаємовідносин виникає в результаті синтезу суспільно-правових відносин та адміністративно-психологічно-правових форм взаємозалежності та взаємовпливу. Та в більш загальному вигляді це – взаємовідносини обов'язку.

Вони регламентуються спеціальними законами, інструкціями, розпорядженнями. Ці відносини впливають на якості особистості, котрі конкретизують психологічну сторону правових взаємовідносин людей.

А. І. Донцов [12] зазначав, що спеціальне виділення взаємовідносин в структурі соціально-психологічного клімату дозволяє пояснити, чому в одному випадку соціально-психологічний клімат вивчається як продукт (результат) усіх умов спільної діяльності людей в колективі, а в іншому в якості системи психологічних факторів, що активно впливають на ефективність суспільно-трудової діяльності.

Розвиток соціально-психологічного клімату як системи взаємовідносин виражається в тому, що він виникає під дією матеріальних та організаційно-управлінських факторів, що є основними детермінантами міжособистісних відносин [12].

Останні, відображають у свідомості членів освітнього колективу їх особисті взаємовідносини, котрі в силу активності людської свідомості та регулятивної функції виступають в якості вторинних соціально-психологічних умов взаємодії педагогічних працівників у колективі.

Зміст та форми взаємовідносин більш безпосередньо характеризують соціально-психологічний клімат. Вони виявляються в групових ефектах та якостях особистості. Взаємовідносини як форми вияву соціально-психологічного клімату служать показником зрілості освітнього колективу.

Суспільні відносини виявляються в статутно-рольовому взаємозв'язку членів освітніх колективів, з допомогою спілкування реалізуються в міжособистісних відносинах людей. В рольових характеристиках особистості закріплені первинні функції людини в колективі та суспільстві. Чим різноманітніша діяльність людини, тим більше ролей їй треба виконувати.

На роботі вона здійснює виробничі функції, і в залежності від них їй доводиться виступати, наприклад, в ролі директора, замісника, менеджера по персоналу та ін. Кожна з ролей має той чи інший рівень суспільного визначення (престижність) в суспільстві та колективі, що визначає у взаємовідносинах людей авторитет особистості. В первинних групах здійснюється переформування суспільних відносин в міжособистісні.

В структурі взаємовідносин слід відмітити моральні взаємовідносини. Вони відображають психологічні установки, що мають відношення до етичної сторони поведінки педагогічних працівників у освітньому колективі. Вони залежать від таких якостей особистості, як доброта, вміння співчувати, проявляти турботу та інші.

Прояв моральних відносин більш довільний, ніж правових. В моральних відносинах індивідуально-психологічні особливості виявляються сильніше, ніж в виробничих та правових.

Комунікативні взаємовідносини відображають активність психологічних взаємозв'язків членів освітнього колективу, характеризуючи особистісну опосередкованість процесів спілкування.

Комунікативні взаємовідносини складаються завдяки таким якостям особистості, як відкритість до спілкування, безпосередність, простота та ін. Недостатність в прояві комунікативної активності пов'язана з сором'язливістю, закритістю, боязливістю.

В процесі спілкування відбувається взаємопізнання людей, що породжує когнітивні взаємовідносини. Вони характеризуються розумінням та нерозумінням людьми одне одного в процесі праці та спілкування. Тут мова

може йти про співчуття, співучасть та інші форми психологічного взаємопізнання.

Пізнання людини людиною завжди має емоційний відтінок. Емоційні взаємовідносини виникають в результаті синтезу естетичних норм та відносин, що існують в суспільстві, з формами психологічного впливу людей одне на одного.

На соціально-психологічному рівні емоційні взаємовідносини відображають взаємну привабливість членів освітнього колективу. У структурі цих взаємовідносин виділяються фізична, психічна та ділова привабливість. Тут з'являються почуття любові чи ненависті, симпатії, антипатії та інші, котрі пов'язані з характеристикою настрою як загального емоційного фону діяльності освітнього колективу. Позитивний емоційний фон сприяє вольовому настрою освітнього колективу.

Вольові взаємовідносини є синтезом суспільно-політичних та правових відносин з психологічними взаємовпливами. Вони характеризуються мірою автономності (або залежності) індивідуальних дій, вчинків та поведінки особистості.

Вольові відносини формуються на основі таких якостей педагогічних працівників, як самостійність, цілеспрямованість, рішучості, відповідальності та ін.

На їхній основі виявляються і інші якості – невпевненість, нерішучість та інші, котрі також входять до змісту вольових взаємовідносин.

Отже, взаємовідносини – це завжди зустрічні міжособистісні відносини, в котрих синтезується вся сукупність суспільних відносин з реальними формами взаємодії, взаємозв'язку, взаємопізнання, взаємовиявлення, взаємовпливу та взаємоприйняття.

В них чітко вимальовуються різноманітні соціально-психологічні феномени: співпраця–суперництво, симпатії–антипатії, згода–незгода, конформізм–нонконформізм та ін.

Отже сукупність взаємовідносин, що переживають в колективі, утворюють структуру його соціально-психологічного клімату.

В результаті аналізу існуючих в психологічній літературі підходів до визначення складових *структури соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі*, нами було виділено такі *основні критерії* як:

- ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу;
- міра репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів;
- міжособистісні відносини в колективі.

Слід також зазначити, що за допомогою першого критерія соціально-психологічний клімат відображає ставлення членів освітніх колективів до: загальної справи, один до одного, світу в цілому, самих себе.

Відповідно другого критерія соціально-психологічний клімат освітніх колективів розкривається через власне психологічні, соціальні та соціально-психологічні структурні елементи.

Третій критерій виокремлює у структурі соціально-психологічного клімату освітніх колективів безпосередні та опосередковані відносини.

Види соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Соціально-психологічний клімат, який спостерігається у різних освітніх колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямованістю. З огляду на це виокремлюють *три основних види соціально-психологічного клімату*:

- з позитивною спрямованістю;
- з негативною спрямованістю;
- нейтральною спрямованістю [15; 29; 55].

Клімат з позитивною спрямованістю називають сприятливим, або здоровим.

Клімат з негативною спрямованістю має назву несприятливого, або нездорового.

Клімат, спрямованість якого чітко не визначена, називається нейтральним.

Кожен із зазначених видів соціально-психологічного клімату має характерні ознаки – як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру [15].

Так, позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- довіра і висока вимогливість членів колективу;
- доброзичливість і ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення;
- чуйність, але водночас вимогливість керівника у ставленні до кожного члена колективу;
- достатня поінформованість усіх про основні завдання колективу та стан їхнього виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі;
- створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника;
- взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- задоволення роботою (її змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом;
- уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його подальший розвиток та ін.

Такий внутрішній соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі зумовлює і відповідні об'єктивні (зовнішні) показники позитивного соціально-психологічного клімату, зокрема:

- а) високі результати діяльності освітньої організації (організаторські, педагогічні, науково-методичні);
- б) міцна трудова дисципліна;
- в) низька плинність кадрів;
- г) відсутність напруженості, конфліктності у освітньому колективі (як між «рядовими» членами колективу, так і між керівником та підлеглими).

Позитивний соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею і колективом. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Але хороший клімат не є простим слідством проголошених девізів і зусиль окремих керівників. Він є підсумком систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, направлених на організацію відносин між керівниками і підлеглими.

Формування і вдосконалення позитивного соціально-психологічного клімату – це постійна практична задача керівників будь-якого рангу.

Створення позитивного соціально-психологічний клімату є справою не тільки відповідальною, але і творчою, вимагаючою знань його природи і засобів регулювання, уміння передбачати вірогідні ситуації у взаємостосунках членів колективу.

Залежно від особливостей вияву позитивний соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні функції:

- консолідуючу (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення навчально-виховних завдань);
- стимулюючу (виявляється в реалізації «емоційних потенціалів колективу» (А. Лутошкін), його життєвої енергії);
- стабілізуючу (забезпечує стійкість внутріколективних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);
- регулюючу (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Педагогічний колектив формує й виховує, передає молоді знання й досвід, накопичений людством. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості.

Колектив учителів складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і педагогічними поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

Особливість педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього педагогічного колективу, підтримки керівними органами, спрямування на досягнення єдиної мети. Колектив з високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів.

Таким чином, наявність позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі – один з показників його зрілості, результат великої і копіткої праці керівництва.

Позитивний соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогоденних соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і спільнот.

Негативний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі характеризується прямо протилежними ознаками:

- члени таких колективів байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому;
- не вболівають за стан справ;
- «відпрацьовують» необхідні години і не виявляють інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується;

- нечітко визначені права та обов'язки осіб організації;
- відсутність чітко налагодженої системи комунікації;
- наявність проблем адаптації до умов організації;
- відносини в колективі носять суто формальний характер;
- переважає авторитарний стиль керівництва та ін.

Іншими словами, можна стверджувати, що за негативного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі і кожен педагогічний працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче «розведені» в часі та просторі. Звичайно, це призводить і до невисоких результатів у роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі має певну збалансованість між суб'єктивними та об'єктивними ознаками, але є нестійким і в будь-який момент може сколихнутися в той чи інший бік [14].

У освітніх колективах з нейтральним або негативним соціально-психологічним кліматом визначені потреби залишаються нереалізованими, а відтак там панують настрої невдоволення, песимізму, схильність до постійних стресових ситуацій, а отже, керівникові освітньої організації необхідно докласти чимало зусиль для того, щоб принаймні вивести своїх педагогічних працівників із такого стану [15].

У педагогічних колективах із негативним соціально-психологічним кліматом, яким досить часто притаманний невисокий соціальний та професійний статус, у багатьох педагогічних працівників може виникати негативне сприйняття самих себе, своєрідний комплекс меншовартості, особливо порівняно із педагогічними працівниками з «престижніших» освітніх колективів.

Відсутність бажання допомогти один одному, байдуже, формальне ставлення до роботи колег зумовлюють досить часто і неадекватну самооцінку (завищену або занижену) і відсутність саморегуляції та самоконтролю.

У таких колективах, як правило, майже відсутня орієнтація на професійний та особистісний розвиток, або вона представлена лише в окремих педагогічних працівників, оскільки загальна творча атмосфера у таких колективах надзвичайно слабка [15; 22].

Якщо не досягнута єдність ціннісних орієнтацій членів освітнього колективу, переважають індивідуальні, особистісні цінності, а тим більше егоїстичні інтереси, то це буде сприяти розвитку негативного соціально-психологічного клімату в освітній організації. А також не високий рівень розвитку групи обов'язково супроводжується негативним соціально-психологічним кліматом.

Слід також зазначити, що чутки, плітки негативно позначаються на взаємостосунках між членами освітнього колективу, формуючи нездоровий соціально-психологічний клімат, породжуючи нещирість у взаєминах педагогічних працівників.

1.3. Особливості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Аналіз особливостей позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі доцільно, на наш погляд, здійснювати у процесі висвітлення таких питань:

- 1) визначити основні структурні компоненти позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі;
- 2) розкрити найважливіші показники позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі;
- 3) характеристика чинників, які впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Розпочнемо з аналізу *структурних компонентів позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі*. Позитивний соціально-психологічний клімат є однією з умов задоволеності педагогічного працівника своєю працею та колективом. Як відомо, соціально-психологічний

клімат виникає спонтанно. Але позитивний соціально-психологічний клімат є підсумком систематичної роботи керівництва освітньої організації, спрямованої на удосконалення відносин між всіма членами колективу. Як правило, характер цих відносин багато в чому залежить від оцінки членами колективу та діяльності одне одного.

Л. М. Карамушка [15] визначила *позитивний соціально-психологічний клімат як клімат, якому властива взаємодія всього колективу та кожного його члена на засадах взаємоповаги та партнерства.*

Вона зазначає, що позитивний соціально-психологічний клімат в освітньому колективі виникає тоді, коли колектив створює оптимальні умови для соціальної адаптації, активної діяльності та професійного зростання кожного його члена, а кожен член колективу, в свою чергу, докладає максимальних зусиль для ефективної діяльності колективу, формування його позитивного іміджу та прогресивного розвитку.

Психологи виділяють такі *найсуттєвіші ознаки позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі: суб'єктивні та об'єктивні.*

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та висока вимогливість членів педагогічного колективу один до одного у питаннях щодо реалізації спільної мети освітньої організації;
- доброзичливість і ділова критика колег щодо виконання ними своїх завдань;
- вільне висловлювання власної думки при обговоренні питань, що стосуються реалізації справ колективу та виконання індивідуальних завдань;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів педагогічного колективу щодо їх завдань та стан справ у колективі;
- задоволеність можливістю реалізації індивідуальної потреби-мети в межах педагогічного колективу;

- високий ступінь емоційного залучення та взаємодопомоги в ситуаціях, що викликають психологічний дискомфорт у когось із членів педагогічного колективу;
- усвідомлення і прийняття на себе відповідальності за стан справ у педагогічному колективі кожним із її членів;
- висока згуртованість усіх членів педагогічного колективу навколо групової справи і задоволеність тим самим належністю до даного колективу;
- бадьорий життєрадісний тон взаємин між членами педагогічного колективу, оптимізм у настрої; спільне проведення вільного часу; у відносинах переважають схвалення і підтримка;
- члени педагогічного колективу цінують працьовитість, відповідальність, дисциплінованість і безкорисність у роботі;
- поважне ставлення до всіх членів педагогічного колективу; молодим колегам надається постійна методична та психологічна допомога та ін.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
 - низька плинність кадрів;
 - високий рівень трудової дисципліни;
 - відсутність напруженості й конфліктності в колективі та ін.
- Н. Л. Коломінський [20] розробив структурні компоненти позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі:
- стосунки (гуманне, поважне ставлення до кожного члену колективу);
 - спілкування (взаємодопомога, ввічливість);
 - ставлення до праці (творчість, спрямованість на інноваційну діяльність);
 - переважаючі цінності (особистісні, духовні потреби, самоактуалізація);
 - рівень громадської думки (принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість);
 - ставлення до мети спільної діяльності (позитивне ставлення, високий рівень згуртованості);
 - переважаючий емоційний настрій (оптимістичний мажорний тон);

- емоційне реагування на негативні явища (співчуття, активний пошук резервів для подолання негативних явищ);
- ставлення до мети спільної діяльності (позитивне ставлення, високий рівень згуртованості);
- загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члену колективу (почуття захищеності).

Аналіз психологічної літератури [15; 29; 44; 53; 55; 56] показує, що *основними складовими показниками позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є:*

1. *Згуртованість та організованість.* Успіх діяльності педагогічного колективу забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості.

Згуртувати педагогічний колектив не означає «вишикувати всіх за ранжиrom», заборонити особисті думки і погляди, виконувати все за командою. Навпаки, у ньому повинно максимально реалізуватися творче начало кожного, але вся різноплановість має узгоджуватися з певною стратегічною концепцією освітньої організації. У колективі слід чітко сформулювати перелік того, що оцінюється словом «так», а також те, чому потрібно сказати «ні».

2. *Єдність офіційної та неофіційної сфер спілкування.* Чим вищий ступінь такої єдності, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в педагогічному колективі впливає на досягнення педагогічних цілей. Загалом спілкування вчителя в педагогічному колективі відбувається на формальному та неформальному рівнях.

Офіційні форми спілкування зумовлюють у кожної із сторін його певні сподівання стосовно співрозмовників, пов'язані з їх професійним статусом: компетентності, наукової та ділової кваліфікації, виконавчої дисципліни, моральної відповідальності, професійної етики.

Неформальне спілкування багато в чому залежить від професійного спілкування, хоча є відносно самостійним. Товариські стосунки,

співробітництво і взаємодопомога формують у освітній організації якісно новий, більш дієздатний соціально-психологічний клімат у колективі. А недоброзичливість, що проявляється у конфліктах, як правило, заважає проведенню єдиної педагогічної лінії. Саме тому офіційна і неофіційна сфери спілкування у педагогічному колективі не можуть існувати відокремлено. Водночас єдність офіційного і неофіційного спілкування не є абсолютною.

У професійній діяльності педагогічного працівника виявляються як формальні (дотримання певних правил, норм, інструкцій, застосування усталених прийомів), так і неформальні (пошук нового, творчість, індивідуальність, імпровізація) елементи. Часто вони настільки пов'язані, що органічно переходять один в одного.

Надмірна схильність до одного принципу педагогічної діяльності без урахування конкретних обставин іноді дезорганізовує роботу і взаємовідносини в педагогічному колективі.

3. *Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі.* Залежить від самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка).

Чіткі орієнтири в діяльності освітньої організації, кожного педагогічного працівника теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрої стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між педагогічними працівниками.

4. *Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії.* Справжні товариські ділові взаємовідносини залежать від співвідношення особистих і колективних інтересів. Безперечно, спільна професійна діяльність формує певну спільність професійних інтересів. Проте, у професійній діяльності інтереси деякою мірою можуть варіюватися. Тому зближення їх інтересів є вирішальним для формування в педагогічному колективі позитивного соціально-психологічного клімату. На його створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

Незважаючи на семантичну близькість, поняття «загальна думка» і «громадська думка» різняться.

Загальна думка є оцінним судженням про когось або про щось, сформованим стихійно, незалежно від думки кожного суб'єкта.

Громадська думка – соціально вагоме, типове оціночне судження, що повторюється стосовно важливих і принципових для суспільства, певного колективу подій, форм діяльності. Вона формується усвідомлено, є спільно виробленими типовими оцінними судженнями. Якщо педагогічний працівник за певних причин не поділяє громадської думки педагогічного колективу, можуть виникати конфлікти у колективі, у взаємовідносинах з керівництвом.

У спілкуванні окремих людей між собою основне значення має загальна думка. За розбіжності думок контакти, як правило, ускладнюються і спілкування може взагалі зупинитися. І навпаки, якщо погляди людини не збігаються з громадською думкою, спілкування може тривати, оскільки громадська думка не стосується особистих питань.

Смаки – соціальні почуття, що характеризують здатність до розрізнення, розуміння й оцінювання реальних явищ, людей, їх дій з точки зору прекрасного і потворного. Виявляються вони у всіх видах діяльності й спілкування, оскільки людині притаманно діяти «за законами краси».

Смак формується на основі суспільної практики і соціально-психологічних регуляторів стосунків між людьми. Індивідуальні розбіжності у смаках можуть нівелюватися завдяки загальним умовам діяльності, виробленню загальної концепції виховання і навчання на основі єдиних професійних інтересів.

Спілкування сприяє подоланню індивідуальних відмінностей у смаках людей. Але, наприклад, примітивні художні смаки людини навряд чи будуть сприяти контактам з колегами, що мають розвинені смаки.

Інтелігентна людина ніколи не дозволить собі возвеличувати свої смакові амбіції та різко викривати нерозвиненість чийхось смаків. За потреби оцінити смакові якості колеги, зробить це тактовно, адже протиставлення смаків – це джерело конфліктів.

На основі смаку, потреб та інтересів виникають потяги і прагнення, які суттєво впливають на характер спілкування.

Потяг – яскраво виражена прихильність людей одне до одного, до спільної діяльності. Потяг сприяє встановленню контакту, інтенсивності спілкування.

Духовний потяг до людини зумовлений інтересом до її особистості. Живити цей інтерес можуть її цікава біографія, оригінальні судження, ерудиція, високі моральні якості тощо. Тому потяг до кожної людини зумовлений якостями, які вирізняють її серед інших. Потяг завжди виявляється до того, що подобається, вписується в коло ідеалів, цілей людини.

Найрезультативнішим є спілкування, коли взаємний потяг переростає у дружбу, яка накладає певні зобов'язання на людей, не передбачає двозначності, нещирості. Дружні взаємини повинні передбачати принциповість у формально-виробничих стосунках. Культура дружніх стосунків у педагогічному колективі повинна бути кращим доказом ідеалу дружби, до якого прагнуть діти.

Прагнення – наполегливе бажання, що виникає у людей при намаганні досягти мети або вирішити завдання в процесі діяльності чи спілкування.

Ґрунтується воно на інтересі, є фактором розвитку спілкування, оскільки супроводжує становлення стосунків між людьми, які мають однотипні прагнення. Прагнення стимулює спілкування, якщо, базуючись на загальних потребах та інтересах, смаках людей, оформлюється у колективну волю.

Соціально-психологічна атмосфера справляє позитивний або негативний вплив на особистість. У педагогічному колективі, де співробітництво, підтримка й повага є нормою взаємин, учитель відчуває радість від спільної праці, бажання знаходитись у такому колективі. Якщо в ньому панують байдужість, формалізм, примус, особистість відчуває пригніченість, відчуженість. Вельми своєрідно на стосунки людей впливає такий соціально-психологічний феномен, як чутки.

Чутки – офіційно не підтверджені повідомлення, що передаються в процесі безпосередніх контактів між людьми.

З'являються вони у судженнях та уявленнях людей і передаються завжди в емоційно забарвленій суб'єктивній інтерпретації. Джерелом чуток, як правило, є дефіцит інформації, що й «живить» такі фантазії людей.

Чутки негативно позначаються на взаємостосунках між людьми, формуючи нездоровий соціально-психологічний клімат, породжуючи нещирість у взаєминах людей.

5. *Довіра й висока вимогливість членів групи один до одного*, доброзичлива, ділова і конструктивна критика, вільне вираження своєї думки під час обговорення питань, що стосуються всього педагогічного колективу, відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати значимі для прийняття об'єктивного рішення [15; 23; 56].

Отже, позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі не є продуктом спонтанного розвитку колективу та не може бути досягнутий сам собою. Це цілеспрямована і тривала праця всього педагогічного колективу, результат добре спланованої й організованої спільної діяльності [9].

Основні групи чинників, які впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Як показує аналіз літературних джерел [1; 3; 12; 13; 15; 53; 56], на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі впливають певні психологічні чинники.

Чинник – рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі його риси [15].

Найзагальніша класифікація психологічних чинників у даному контексті запропонована Л. М. Карамушкою [15] (див. табл. 1.1.).

Керівникам освітніх організацій для створення позитивного соціально-психологічного клімату треба насамперед забезпечити необхідні *організаційно-управлінські, матеріально-технічні, технологічні та санітарно-гігієнічні умови* для ефективного виконання діяльності.

Якщо, матеріально-технічні, економічні, санітарно-гігієнічні умови праці в організації достатнього рівня, то соціально-психологічний клімат у освітньому колективі буде позитивним (звичайно, якщо дотримані інші умови, розглянуті попередньо). Коли ж матеріально-фінансові можливості для створення нормальних умов праці будуть недостатніми, або відповідні ресурси розподілятимуться без урахування об'єктивних критеріїв, можуть виникати невдоволення, роздратування, напружені стосунки між окремими працівниками.

Таблиця 1.1.

Основні чинники, які впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та їх взаємозв'язок з умовами реалізації

Чинники позитивного соціально-психологічного клімату	Умови формування позитивного соціально-психологічного клімату
Матеріально-економічні, технологічні, санітарно-гігієнічні умови праці в освітній організації.	Забезпечення оптимальних умов праці для кожного співробітника та колективу загалом.
Стиль керівництва керівника освітньої організації.	Орієнтація керівника освітньої організації на демократичний стиль.
Особливості формальної структури в колективі та її співвідношення з неформальною.	Оптимальне поєднання формальної та неформальної структур в колективі.
Психологічна сумісність членів колективу.	Реалізація науково обґрунтованого добору працівників, забезпечення психологічної сумісності її членів.
Психологічна культура керівників та працівників.	Створення умов для формування психологічної культури керівників та працівників.

Необхідним також є забезпечення належних організаційно-управлінських умов у освітньому колективі (чітке визначення соціально-професійних ролей та

їхнє відображення у посадових інструкціях, обґрунтування завдань та вимог, які висуваються до кожного працівника та колективу загалом, використання різноманітних форм матеріального та морального стимулювання тощо). Слід зазначити, що організаційно-управлінські негаразди іноді можуть більш негативно позначатися на роботі колективу, ніж незадовільні матеріально-технічні умови [15].

Чинником, який відіграє важливу роль, а часто й вирішальну роль у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є *стиль керівництва*.

Позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, як правило, спостерігається там, де керівник налаштований на демократичний стиль керівництва, де панує атмосфера партнерства та взаємодопомоги, і забезпечується чітка організація праці [15].

Також демократичний стиль керівництва може виявлятися у таких основних аспектах: залучення всіх педагогічних працівників до обговорення та аналізу найсуттєвіших питань життя колективу; впровадження демократичних умов інформування; врахування інтересів та потреб працівників під час розподілу виробничих завдань; досягнення збалансованості формальної та неформальної структур колективу [15; 12].

Помітний вплив на позитивний соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі справляє і такий чинник, як *збалансованість колективу за віковими показниками та рівнем професійної підготовки*.

З одного боку, педагогічний колектив, у складі якого працюють досвідчені кадри, сприяє підвищенню професійної майстерності молодих працівників; а з іншого – більша готовність молодих спеціалістів до впровадження інноваційних технологій навчання та виховання даватиме змогу колективу, де працюють молоді, енергійні, творчі працівники, швидше адаптуватись до відповідних соціальних та професійних змін.

Необхідно, також зазначити, що на формування позитивного соціально-психологічного клімату багато в чому залежать від *статевого складу колективу*.

У суто жіночих колективах конфліктні, напружені ситуації створюються частіше, внаслідок жіночої вразливості, підвищеної емоційності. Крім того, природне бажання жінки подібатись представникам іншої статі і самостверджуватись під час цього в таких колективах не реалізується [19].

На формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі впливає також *співвідношення формальної та неформальної структур колективу*. Неформальна структура має позитивне значення для формування позитивного соціально-психологічного клімату тоді, коли вона доповнює формальну, а не суперечить їй.

Найоптимальнішим варіантом для забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату освітніх організацій є той, коли офіційний керівник водночас є неформальним його лідером [56].

Важливим чинником, який впливає на позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, є також *рівень психологічної сумісності* членів колективу, зокрема, таких їхніх психологічних характеристик, як соціально-професійні потреби та інтереси, особливості темпераменту і характеру, рівень професійної підготовки й майстерності, а також вікових і статевих показників. Оптимальне поєднання таких характеристик забезпечує найбільшу ефективність діяльності педагогічного колективу.

Додатковими факторами, які впливають на ефективність спільної діяльності, є індивідуально-психологічні особливості членів колективу та рівень однорідності (різнорідності) колективу.

Перший фактор, виявляючись у співвідношенні темпераментів, інтелекту, характерів, інтересів тощо, бере участь у регуляції ефективності спільної діяльності та міжособистісних стосунків.

Другий фактор, постаючи як співвідношення поглядів, оцінок, ставлення до себе, партнерів, діяльності, реально впливає на міжособистісні стосунки та спільну діяльність. Він регулюється такими механізмами соціальної поведінки, як імітація, навіювання, конформність.

Подібність і розбіжності соціальних установок породжують симпатії чи антипатії між членами колективу, визначають рівень їх сумісності.

Сумісність – ефект від взаємодії людей, що означає максимальне суб'єктивне задоволення партнерів один одним за певних зусиль і значної взаємної ідентифікації. Це оптимальне поєднання людських рис, що сприяє досягненню успіху в спільній діяльності. Розрізняють види психологічної сумісності:

- фізична. Виявляється в гармонійному поєднанні фізичних якостей людей, без чого неможлива їх продуктивна спільна діяльність;
- психофізіологічна. В її основі – особливості роботи аналізаторної системи, темпераменту тощо (проблеми у спілкуванні виникають у людей з яскраво вираженими рисами холеричного або флегматичного темпераменту);
- соціально-ідеологічна. Сукупність ідейно-політичних, наукових, моральних, естетичних, філософських знань, умінь, навичок, особистісне, ціннісне ставлення до себе й інших.

Впливають на ефективність взаємодії і біоритми людини. Іноді конфлікти у спілкуванні виникають у «сови» і «жайворонка». Вчитель (учень) – «сова», як правило, зранку має знижену працездатність, пригнічений настрій, він млявий, дратівливий. А тому може різко відреагувати на зауваження, які могли б бути зовсім інакше сприйнятими дещо пізніше.

Головною ознакою сумісності є суб'єктивна задоволеність. Адже в основі будь-якого впливу людини на людину лежить їх взаємна залежність. Вступаючи в контакт із іншими, вона не тільки відчуває себе інакше, ніж наодинці, у неї по-іншому протікають психічні процеси.

Психологи виділяють кілька типів взаємного впливу на діяльність один одного: взаємне полегшення (успішність діяльності кожного); однобічне

полегшення (присутність одного полегшує діяльність іншому); взаємне утруднення (збільшення помилок у діяльності кожного); однобічне утруднення (присутність одного може заважати діяльності іншого); незалежність (трапляється дуже рідко й означає спільну присутність, що ніяк не позначається на діяльності кожного).

Якщо колектив досягає високих результатів у спільній діяльності за колосальних затрат психічної енергії, нервових зривів, це змушує сумніватися в психологічній сумісності його учасників. Загалом, психологічну сумісність і успіх спільної діяльності зумовлюють оптимальні психофізіологічні якості кожного учасника, різнополярність індивідуально-психологічних особливостей, критичне ставлення до себе й терпимість до оточуючих, цілковита взаємодовіра.

Необхідною умовою, яка дає змогу формувати позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, є також *реалізація відповідного добору педагогічних кадрів*, який ґрунтується на врахуванні індивідуально-психологічних особливостей педагогічних працівників (інтелект, творчий потенціал, фахова підготовка, вікові, статеві характеристики, можливість їхньої сумісності з іншими працівниками колективу тощо). Реалізацію цього напрямку діяльності доцільно здійснювати спільно з психологічною службою.

Суттєвою умовою є створення позитивного соціально-психологічного клімату є формування *психологічної культури керівників та працівників організацій*: оволодіння навичками ділового спілкування, запобігання та розв'язання конфліктів, формування у членів колективу емпатії (як уміння відчувати стан іншої людини і співпереживати з нею) у повсякденному житті та в стресових ситуаціях.

Також необхідно зазначити, що провідними чинниками, які впливають на формування позитивного соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі є: особливості творчого процесу; специфічні особливості самооцінки; структура міжособистісної взаємодії (керівник–працівник, працівник–працівник).

Отже, позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі формується під впливом багатьох чинників, які в реальному житті тісно пов'язані між собою, і завдання керівників полягає саме в тому, щоб, знаючи це, застосовувати різноманітні способи для оптимізації сприятливого або нейтралізації негативного психологічного клімату в педагогічному колективі.

Також, вчені виділяють *два рівня чинників*, які впливають на формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі:

- а) чинники глобальної макросфери;
- б) чинники локальної мікросфери.

Чинники глобальної макросфери – це вся система суспільних відносин, соціально-психологічна атмосфера в цілому, соціально-економічна ситуація в країні. Під *чинниками локальної мікросфери* розуміється предметно-речова сфера діяльності і взаємодії членів колективу між собою.

У результаті дослідження особливостей позитивного соціально-психологічного клімату в освітніх організаціях можна зробити наступні висновки.

1. Соціально-психологічний клімат – це стійкий настрій колективу, який формується в результаті особистісних та ділових стосунків членів колективу, що визначаються їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами.

2. Соціально-психологічний клімат має досить складну структуру, основні складові якої можуть бути класифіковані за такими критеріями: ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу; міра репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів; міжособистісні відносини в колективі.

3. За спрямованістю виділяють такі три види соціально-психологічного клімату: з позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю.

4. Позитивний соціально-психологічний клімат – це клімат, якому властива взаємодія всього колективу та кожного його члена на засадах взаємоповаги та партнерства (коли колектив створює оптимальні умови для соціальної адаптації,

активної діяльності та професійного зростання кожного його члена, а кожен член колективу, в свою чергу, докладає максимальних зусиль для ефективної діяльності колективу, формування його позитивного іміджу та прогресивного розвитку).

5. До основних структурних компонентів позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі належать: стосунки між членами колективу; рівень спілкування; ставлення до праці; ціннісні орієнтири; рівень громадської думки; ставлення до спільної мети; переважаючий емоційний настрій та ін.

6. Основними показниками позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є: згуртованість та організованість; єдність офіційної та неофіційної сфер спілкування; мажорний життєстверджуючий настрій у колективі; атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії; довіра й висока вимогливість членів групи один до одного та ін.

7. Позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі формується під впливом багатьох чинників таких як: забезпечення матеріально-технічних та санітарно-гігієнічних умов; стиль керівництва; збалансованість колективу за віковими показниками та рівнем професійної підготовки; статеві складові колективу; співвідношення формальної та неформальної структур колективу; рівень психологічної сумісності членів колективу; реалізація відповідного добору педагогічних кадрів; психологічна культура керівників та працівників організацій та ін.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

2.1. Методики та процедура дослідження особливостей розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Задля глибшого вивчення теоретичних засад та окреслення специфіки формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педколективі, на подальшому кроці роботи було здійснено емпіричне дослідження.

Емпіричне дослідження розгорталось у три ключові етапи.

На старті дослідження відбувся добір методик, спрямованих на виявлення характерних рис формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Практичний етап включав в себе основне тестування педагогічних працівників закладу освіти.

На фінальному етапі було здійснено обробку та аналіз здобутих результатів дослідження щодо рівня розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, а також системи факторів, що вплинули на формування позитивного клімату в освітньому закладі.

Метою емпіричного дослідження було визначення рівня розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педколективі та ідентифікація чинників, що впливають на його формування в закладі освіти.

Основні завдання емпіричного дослідження:

1. Визначити рівень розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.
2. З'ясувати фактори, що впливають на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педколективі.

Проаналізувавши методичний арсенал [10; 15; 17; 24; 30; 31; 32], задля нашого дослідження ми визначили низку методик, які найкраще дозволяють з'ясувати рівень розвитку сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі та визначити фактори, що впливають на формування позитивного мікроклімату в закладі освіти.

Отже, для здійснення *першого завдання (встановити рівень розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі)* нами було обрано три опитувальники:

- «Анкета для оцінювання психологічного клімату в педагогічному колективі»;
- «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату колективів»;
- «Діагностика ділового, творчого та морального клімату в колективі».

Методика «Анкета для оцінювання психологічного клімату у педагогічному колективі» [24] дозволяє встановити загальний рівень сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Опитувальник містить 18 тверджень. Відповіді оцінюються за 8-бальною шкалою вимірювання за принципом полярних суджень від позитивного до негативного. Відповіді по кожному з тверджень оцінюються за шкалою:

- «повністю задоволений» відповідає оцінці – 5 балів;
- «швидше задоволений, ніж ні» – 4 бали;
- «важко сказати, так чи ні» – 3 бали;
- «швидше незадоволений» – 2 бали;
- «абсолютно не задоволений» – 1 бал.

На основі індивідуальних показників респондентів створюється середній показник по групі, який і характеризує загальний рівень сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Загальна сума балів визначає рівень сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі:

- високий рівень – $68 < K < 85$;
- достатній рівень – $51 < K < 68$;

середній рівень – $34 < K < 51$;

низький рівень – $17 < K < 34$.

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату колективів» [52] дає можливість визначити оцінку «реального» чи «ідеального» соціально-психологічного клімату в колективі та проаналізувати дві основні складові даного клімату (орієнтацію на справу; орієнтацію на людей).

Опитувальник містить 15 тверджень. Відповіді оцінюються за 7-бальною шкалою вимірювання та варіюють від «повністю незгоди» до «повністю згоди». Результати дослідження оброблялись за допомогою шкал.

Використання цієї методики демонструє її здатність діагностувати такі параметри:

- Оцінку "реального" та "ідеального" соціально-психологічного клімату;
- Особливості двох ключових компонентів соціально-психологічного клімату: а) орієнтація на завдання; б) орієнтація на людей.
- Позначкою "X" відзначають, наскільки ця характеристика властива колективу на даний момент, тобто "реальному";
- Позначкою "0" позначають місце характеристики, яке вона повинна займати чи бути бажаною, на думку респондентів, в роботі та житті колективу, тобто "ідеальному".

Для діагностики орієнтації членів колективу на завдання використовувались такі питання: 1, 2, 3, 4, 7, 11, 13. Ці питання показують можливість в колективі: вибрати напрямок своєї діяльності, зміст робіт; в межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибрати спосіб та час їх виконання; вибрати співробітників для виконання певних робіт; зміни напрямку робіт, виду діяльності; проявити свої ділові якості; отримувати чіткі, однозначні завдання; ступінь нервової напруги, пов'язаної з роботою.

Для виявлення орієнтації членів колективу на людей використовувались запитання: 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15. Ці питання дають змогу з'ясувати в колективі: задоволеність взаєминами з колегами;

Методика «Діагностика ділового, творчого та морального клімату в колективі» [52] виявляє ступінь розвитку ділового, творчого та морального соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Опитувальник містить 18 пар якостей. Відповіді оцінюються за 9-бальною шкалою, де значення варіюються від «дуже низького – 1 бал» до «дуже високого – 9 балів».

Необхідно також врахувати, що визначають творчий потенціал колективу, готовність до інновацій, конкурентоспроможність колективу; «доброзичливість», «чесність», «товариськість», «заохочення», «соціальний захист», «наявність умов для професійного та культурного зростання» – допомагають встановити рівень моральних якостей членів педагогічного колективу.

Для досягнення *другої мети (визначення чинників, що впливають на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі)* нами було підібрано чотири опитувальники:

- «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором»;
- «Діагностика комунікативної толерантності» (В. В. Бойко);
- «Експрес-діагностика довіри» (за шкалою Розенберга);
- «Діагностика доброзичливості» (за шкалою Кемпбелла).

Методика «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» [25] вказує на ступінь інтеграції групи, її згуртованості в єдине ціле.

Опитувальник складається з 5 питань, кожне з яких пропонує кілька варіантів відповідей. Відповіді оцінюються у балах згідно вказаним значенням у дужках (найбільша сума – 19 балів, найменша – 5 балів).

Методика «Діагностика комунікативної толерантності» (В. В. Бойко) дозволяє визначити рівень взаємодії педагогів з колегами. За допомогою даної методики можна встановити: наскільки педагоги здатні приймати або не приймати інші індивідуальності людей.

Діагностика комунікативної толерантності (В. В. Бойко) дає можливість виявити у педагогів здатність приймати або не приймати індивідуальності які

зустрічаються їм у людей, тенденцію оцінювати людей, виходячи з власного «Я», в якій мірі категоричні або незмінні їх оцінки на адресу тих, що оточують, в якій мірі вони вміють приховувати або згладжувати неприємні враження при зіткненні з некоммунікательними якостями партнерів, чи є у них схильність переробляти і перевиховувати колег, в якій мірі вони терпимі до дискомфортним станам оточуючих, які їх адаптаційні здібності у взаємодії з людьми.

Толерантні люди намагаються розібратися у своїх перевагах і недоліках. Вони відносяться до себе критично і не прагнуть у всіх своїх неприємностях і бідах звинувачувати оточуючих. Інтолерантні люди помічають у себе більше достоїнств, чим недоліків. У своїх проблемах вони схильні звинувачувати оточуючих.

Комунікативна толерантність – це характеристика відношення особистості до людей, що показує ступінь переносимості нею неприємних або неприйнятних, на її думку, психічних станів, якостей і вчинків партнерів по взаємодії.

Дана характеристика особистості відноситься до стрижневих, бо значною мірою визначає її життєвий шлях і діяльність – положення в найближчому оточенні і на роботі, просування в кар'єрі і виконання професійних обов'язків. От чому особливості комунікативної толерантності можуть свідчити про психічне здоров'я, внутрішню гармонію або дисгармонію, про здатність до самоконтролю і самокорекції, які так необхідні в соціально-педагогічній діяльності.

Опитувальник містить десять запропонованих нескладних ситуацій взаємодії з іншими людьми. У свою чергу, кожен ситуацію слід оцінити від 0 до 3 балів.

Необхідно зазначити, що чим більше балів за конкретною ознакою, тим менше респондент терпимий до людей у даному аспекті відносин з іншими. Навпаки, чим менші оцінки респондента за тією чи іншою поведінковою ознакою, тим вищий є рівень загальної комунікативної толерантності з даного аспекту відносин з партнерами.

Чим менше незрозумілих і неприйнятних для себе відмінностей знаходять педагоги з колегами, тим вищий у них рівень комунікативної толерантності, тим рідше вони засуджують індивідуальність партнера або «дратуються» з приводу їх відмітних особливостей. Підвищення рівня толерантності відбувається в тому випадку, якщо вони навчаться двом речам:

- по-перше, долати або згладжувати негативне враження від відмінностей між підструктурами своєї особистості й особистості партнера;
- по-друге, усувати обставини, що викликають або підкреслюють ці відмінності.

Педагоги, що володіють високим рівнем комунікативної толерантності, достатньо врівноважені, передбачувані у своїх відносинах до колег і сумісні з дуже різними людьми. Завдяки цим перевагам створюється психологічно комфортна обстановка для спільної діяльності, досягнення синергетичного ефекту (задоволення від взаємодії на рівні співпраці). Спілкуючись з толерантною особистістю педагогів.

Відсутність же комунікативної толерантності або її низький рівень пояснюються негативними реакціями педагогів на виявлені відмінності між підструктурами своєї особистості й особистості педагогів.

Педагоги, яким притаманний низький рівень комунікативної толерантності, притаманні такі характеристики:

- не уміють або не хочуть розуміти або приймати індивідуальність інших людей;
- оцінюючи поведінку, образ думок або окремі характеристики людей, розглядають як еталон себе самого;
- категоричні або консервативні в оцінках результатів діяльності колег;
- не вміють приховувати або згладжувати неприємні відчуття, що виникають при зіткненні з некомунікабельними якостями у колег;
- не вміють прощати колегам їх помилки, ненавмисно заподіяні їм неприємності тощо.

Методика «Діагностика доброзичливості» (за шкалою Кемпбелла) дозволяє визначити рівень доброзичливості до співрозмовника у педагогічних працівників.

Опитувальник містить вісім запропонованих протилежних груп тверджень.

У результаті дослідження встановлюються такі рівні доброзичливості:

- низький рівень (4 бали і менше);
- середній рівень (4-8 балів);
- високий рівень (8 балів і вище) [28].

Слід зазначити, що педагоги з низьким рівнем доброзичливості до співрозмовника в процесі ділового спілкування постійно вирізняються надмірною різкістю у критиці, упередженістю в оцінках, честолюбністю і низькою сумісністю, зловживанням покараннями, ігноруванням громадською думкою тощо.

Педагоги з середнім рівнем доброзичливості до співрозмовника в процесі ділового спілкування готові не тільки безумовно визначати в іншій людині її моральну гідність, але і виражати миролюбство, дружність, готовність до плідного співробітництва. Дані працівники вирізняються постулатом рівності людей (паритетність) і правом кожної людини на повагу її особистості.

Педагоги з високим рівнем доброзичливості до співрозмовника в процесі ділового спілкування орієнтовані на сприяння кожного без винятку колег, поважаючи його думку та вчинки. Дані педагоги здатні до прихильності, симпатії, співчутті, благодіяння, вміють прощати колег їх помилки [67].

Методика «Експрес-діагностика довіри» (за шкалою Розенберга) [67] дозволяє визначити рівень довіри до співрозмовника.

У результаті дослідження встановлюються такі рівні довіри до співрозмовника в процесі ділового спілкування, як:

- низький рівень (1 і менше балів);
- середній рівень (2 бали);
- високий рівень (3 бали).

Слід зазначити, що педагоги з низьким рівнем довіри до співрозмовника в процесі ділового спілкування постійно знаходяться у процесі тривоги та недовіри щодо якісного виконання поставлених завдань [67].

Педагоги з середнім рівнем довіри до співрозмовника в процесі ділового спілкування здатні встановлювати міру співставлення своєї поведінки, прийнятого рішення, цілей і поставлених завдань колегам й самому собі. Дані педагоги вирізняються рівномірним ступенем довіри до свого власного досвіду та компетентністю в процесі вирішення визначених завдань.

Педагоги з високим рівнем довіри до співрозмовника в процесі ділового спілкування достатньо відкриті до взаємодії, здатні позитивно ставитися до колег при обговоренні проблемних ситуацій. Відображають впевненість у порядності й доброзичливості до іншої сторони, з котрою довіряючий знаходиться в тих чи інших відносинах, що базується на його досвіді.

Емпіричне дослідження проводилося в 2024–2025 навчального року на базі Комунальної установи Сумська спеціалізована школа I-III ступенів № 20, м. Суми. У дослідженні приймало участь 24 педагогічних працівника.

2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей прояву позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та чинників, які впливають на нього

Розпочнімо з встановлення рівня розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

З метою визначення загального рівня сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі нами було проведено дослідження за методикою «Анкета для оцінювання психологічного клімату у педагогічному колективі» [24].

Аналіз результатів свідчить про те, що половина опитаних педагогічних працівників (54,17 %) визначили достатній рівень соціально-психологічного клімату в колективі (див. Рис. 2.1.). У свою чергу, 37,50 % опитаних педагогічних працівників вважають, що соціально-психологічний клімат в

їхньому колективі знаходиться на високому рівні, і лише 8,33 % опитаних – на середньому рівні. Важливо відмітити той факт, що ні хто з педагогічних працівників закладу освіти не визначив соціально-психологічний клімат як негативний.

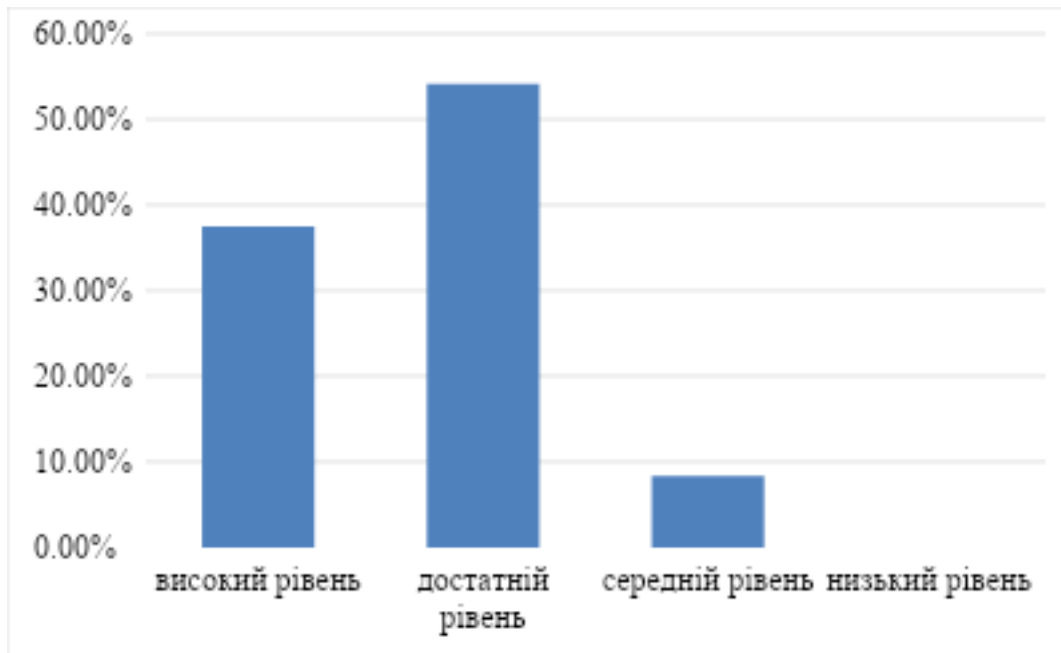


Рис. 2.1. Рівень сформованості позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Отже, отримані дані дозволяють висунути припущення про те, що у заклад освіти працює новопризначений керівник закладу освіти, тому педагогічний колектив знаходиться ще на стадії згуртованості та узгодження правил взаємодії між працівниками.

Для виокремлення «реального» чи «ідеального» соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі було проведено опитування за методикою «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату колективів» (Н.П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) [18].

Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що переважна більшість педагогічних працівників (75,0 %) орієнтована на «ідеальний» соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі, у свою чергу 25,0 % опитаних респондентів наголошують на важливості сприйняття «реального» соціально-психологічного клімату (див. Рис. 2.2.).



Рис. 2.2. Рівень орієнтації педагогічних працівників на «реальний» чи «ідеальний» соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі.

Щодо з'ясування двох ключових компонентів соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (спрямованість на завдання; спрямованість на людей) було застосовано методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату колективів» [18].

Вивчення відповідей респондентів підтвердило наявну тенденцію (див. Рис. 2.3.). Зокрема, встановлено, що переважна частина опитаних педагогів (62,5 %) для формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі більшою мірою акцентує увагу на побудові взаємовигідної співпраці між колегами («спрямованість на людей»), а саме на: задоволенні взаєминами з колегами по роботі; задоволенні взаєминами з керівником; визнанні та схваленні колегами по роботі особистих досягнень; визнанні та схваленні колегами по роботі особистісних рис; визнанні та схваленні керівником особистих якостей; чіткості та зрозумілості у відносинах з керівником; рівні емоційної напруги, що пов'язана з колегами по роботі; рівні емоційного напруження, пов'язаного з керівником.

Варто зазначити, що 37,5% опитаних педагогічних працівників вважають ключовим елементом для створення позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі зосередження кожного співробітника на якісному виконанні службових обов'язків («спрямованість на завдання»).

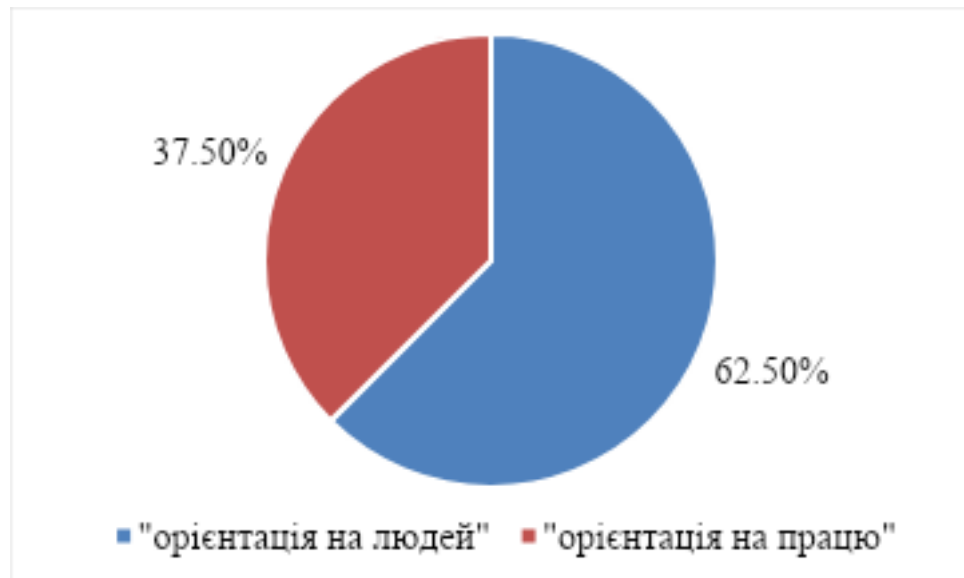


Рис. 2.3. Основні складові соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Отже, наведені дані дозволяють зробити висновок: педагогічні працівники закладу освіти усвідомлюють, що вони повинні не лише бути висококваліфікованими професіоналами, які несуть відповідальність за виконання визначених завдань опорної школи, а й вміти конструктивно співпрацювати з членами педагогічного колективу, гуманно ставитися до колег, виявляти повагу до кожного педагогічного працівника, що сприятиме успішному розвитку закладу в цілому.

Аналіз результатів дослідження рівня ділових, творчих та моральних якостей соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі на основі його оцінки педагогічними працівниками продемонстрував три основні рівні його вияву: високий, середній та низький (див. Рис. 2.4.).

Так, як свідчить результат дослідження, ділові якості (наприклад «відповідальність», «принциповість», «співпраця», «колективізм», «діловитість», «задоволеність» тощо) оцінюються педагогічними працівниками переважно на середньому (50,00 %) та високому рівні (45,84 %). Слід зазначити, що лише 4,16 % опитаних респондентів вважають, що ділові якості в педагогічному колективі знаходяться на низькому рівні.

Також опишемо особливості розвитку творчих якостей (наприклад «захопленість», «цілеспрямованість», «новаторство», «оптимізм», «ентузіазм»,

«прогрес» тощо) соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Дані, відображені на Рис. 2.4. показують, що творчі якості оцінюються педагогічними працівниками як високі (54,17%), середні (37,50 %), низькі (8,33 %). Переважна кількість педагогічних працівників визначили творчі якості за високим та середнім рівнями, що вказує на достатній вияв творчості в роботі даного педагогічного колективу. Це може бути викликано як специфікою роботи, так і індивідуальними особливостями педагогічних працівників.

Так, основна кількість педагогічних працівників (58,34 %) оцінюють моральні якості на високому рівні, 41,66 % опитаних респондентів на середньому рівні. Це може свідчити про те, що спеціалісти які приходять в заклад освіти, уже від природи наділені людяністю, гуманністю, доброзичливістю, толерантністю та товаристкістю. Жоден член колективу не оцінив моральні якості, як низькі (0,0 %).

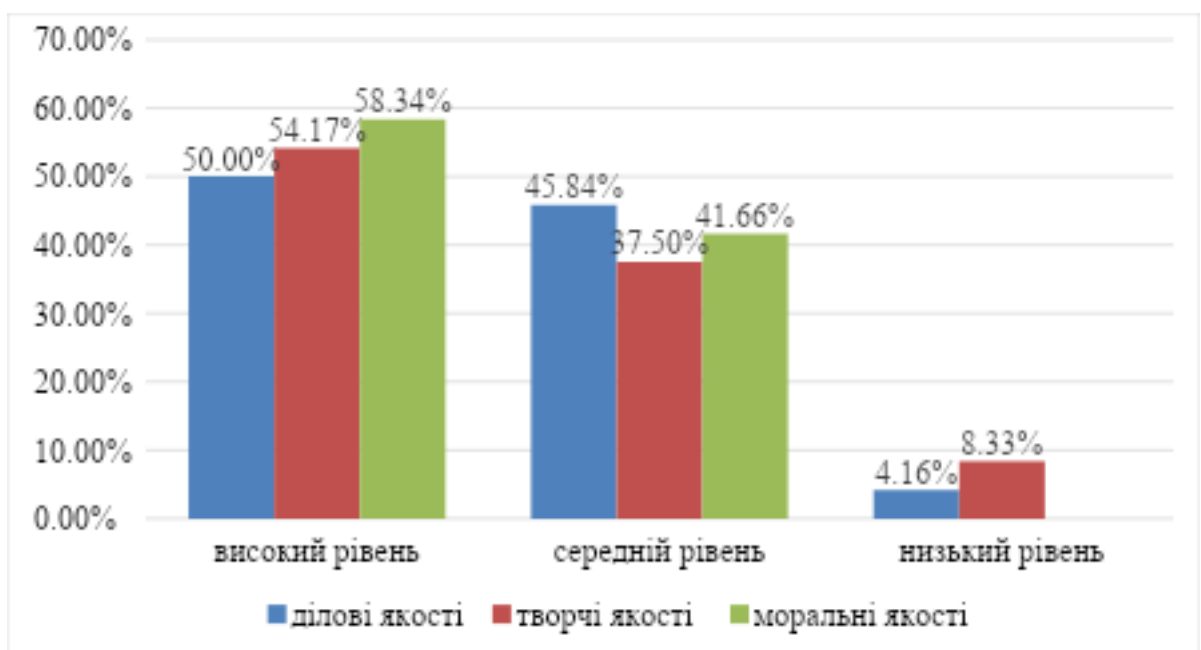


Рис. 2.4. Рівень розвитку якостей соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Наступний крок – *аналіз чинників, які впливають на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.*

Досліджуючи визначення рівня групової згуртованості в педагогічному колективі, ми проводили опитування за допомогою методики «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором» [24]. Отримані результати дають

підстави стверджувати, що переважна більшість опитаних педагогічних працівників визначають середній рівень групової згуртованості педагогічного колективу (вище середнього – 50,00 % опитаних, середній – 45,83 % працівників). Лише незначна кількість опитаних педагогічних працівників визначають високий рівень групової згуртованості педагогічного колективу (високий – 4,17 % опитаних).

З метою встановлення рівня розвитку комунікативної толерантності у педагогічних працівників нами було проведено дослідження за методикою «Діагностика комунікативної толерантності» (В. В. Бойко).

Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що 40,40 % опитаних педагогічних працівників володіють високим рівнем комунікативної толерантності. Дані педагоги достатньо врівноважені, передбачувані у своїх відносинах до колег і сумісні з дуже різними людьми. Завдяки цим перевагам створюється психологічно комфортна обстановка для спільної діяльності, досягнення синергетичного ефекту (задоволення від взаємодії на рівні співпраці) (див. Рис. 2.5.).

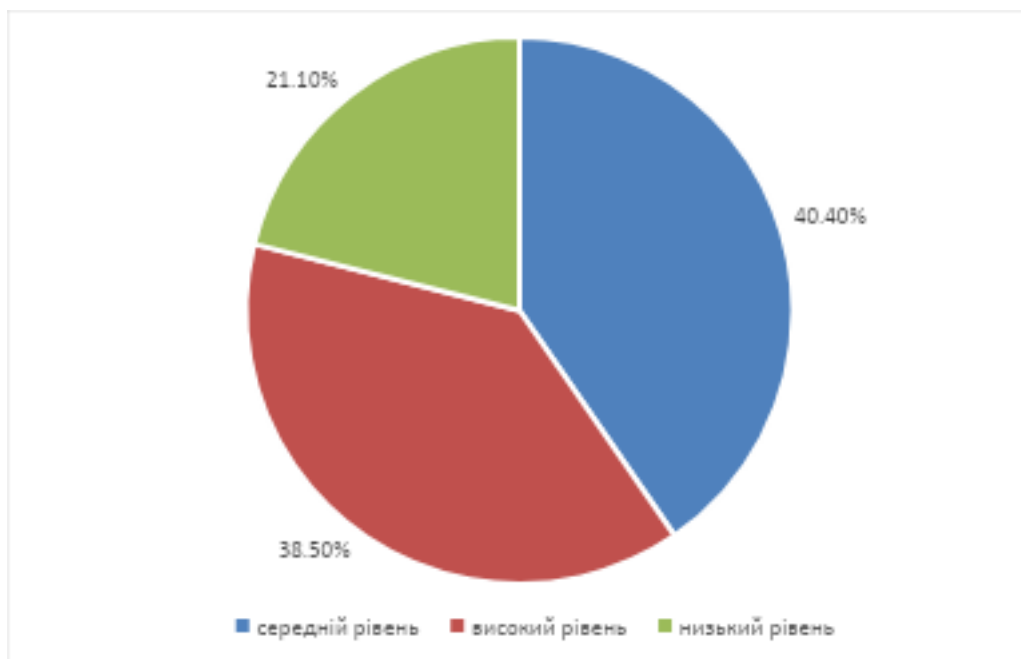


Рис. 2.5. Рівень розвитку комунікативної толерантності у педагогічних працівників

Слід зазначити, що лише 38,5 % опитаних педагогічних працівників, що мають середній рівень комунікативної толерантності, здатні менше помічати незрозумілих і неприйнятних для себе відмінностей в колег. Дані педагогічні працівники рідше засуджують індивідуальність колег або «дратуються» з приводу їх відмітних особливостей.

Низький рівень комунікативної толерантності (21,10 %) у педагогічних працівників пояснюються негативними реакціями на виявлені відмінності між підструктурами своєї особистості й особистості колег. Педагогічні працівники, яким притаманний низький рівень комунікативної толерантності, притаманні такі характеристики: не уміють або не хочуть розуміти або приймати індивідуальність інших людей; оцінюючи поведінку, образ думок або окремі характеристики людей, розглядають як еталон себе самого; категоричні або консервативні в оцінках результатів діяльності колег; не вміють приховувати або згладжувати неприємні відчуття, що виникають при зіткненні з некомунікабельними якостями у колег; не вміють прощати колегам їх помилки, ненавмисно заподіяні їм неприємності тощо.

З метою визначення рівня розвитку довіри до співрозмовника у педагогічних працівників в процесі спілкування нами було проведено дослідження за методикою «Експрес-діагностика довіри» (за шкалою Розенберга). Аналіз результатів, отриманих у ході проведеного дослідження, дає підстави стверджувати, що у опитаних педагогічних працівників рівні розвитку довіри до співрозмовника в процесі спілкування розподілилися майже рівномірно (див. Рис. 2.6.).

Так, 57,8 % опитаних педагогічних працівників, що мають середній рівень довіри до співрозмовника, здатні встановлювати міру співставлення своєї поведінки, прийнятого рішення, цілей і поставлених завдань колег й самому собі.

Слід зазначити, що 31,3 % опитаних педагогічних працівників володіють високим рівнем довіри до співрозмовника. Дані педагоги достатньо відкриті до взаємодії з колегами. Здатні позитивно ставитися до колег при обговоренні

проблемних ситуацій. Відображають впевненість у порядності й доброзичливості до іншої сторони, з котрою довіряючий знаходиться в тих чи інших відносинах, що базується на його досвіді.

Низький рівень довіри до співрозмовника в процесі спілкування (10,9 %) у педагогічних працівників. Дані педагоги постійно знаходяться у процесі тривоги та недовіри щодо якісного виконання поставлених перед колегами завдань.

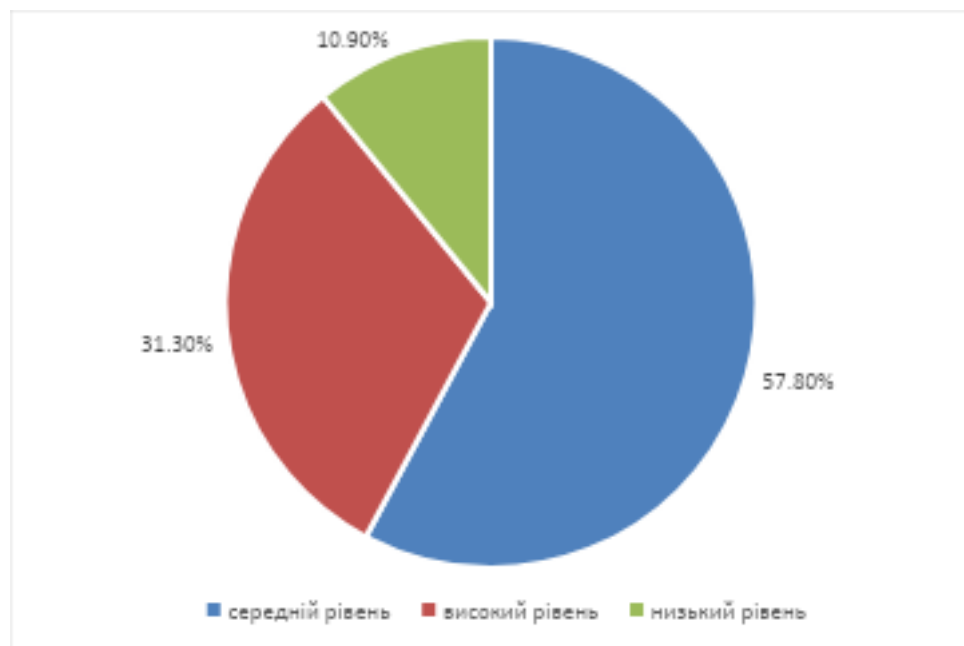


Рис. 2.6. Рівень розвитку довіри до співрозмовника у педагогічних працівників

З метою визначення рівня розвитку доброзичливості до співрозмовника у педагогічних працівників нами було проведено дослідження за *методикою «Діагностика доброзичливості»* (за шкалою Кемпбелла).

Аналіз результатів свідчить про те, що 56,3 % опитаних респондентів володіють високим рівнем доброзичливості до співрозмовника. Вони орієнтовані на сприяння кожному без винятку, поважаючи його думку та вчинки, здатні до прихильності, симпатії, співчуття, благодіяння, вміють прощати клієнтам їх помилки (див. рис. 2.7).



Рис. 2.7. Рівень розвитку доброзичливості у педагогічних працівників.

Слід зазначити, що 29,5 % педагогічних працівників мають середній рівень доброзичливості до співрозмовника, готові не тільки безумовно визначати в іншій людині її моральну гідність, але і виражати миролюбство, дружність, готовність до плідного співробітництва. Такі педагогічні працівники вирізняються постулатом рівності людей (паритетність) і правом кожної людини на повагу її особистості.

Низький рівень доброзичливості до співрозмовника у 14,2 % педагогічних працівників. Він проявляється через надмірну різкість у критиці, упередженість в оцінках, честолюбність і низьку сумісність із клієнтами, ігнорування громадською думкою тощо.

З метою *встановлення зв'язку між рівнем розвитку позитивного соціально-психологічного клімату та чинниками, які впливають на його розвиток у педагогічних працівників* ми використали метод рангової кореляції r_s Спірмена. Розрахунок відбувався за допомогою онлайн-калькуляторів.

Слід зазначити, що рівень розвитку позитивного соціально-психологічного клімату є змінна А, а рівень розвитку чинників буде змінною В.

За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку позитивного соціально-психологічного клімату та такими чинниками, як: комунікативна толерантність; доброзичливість; довіра до

співрозмовника. У свою чергу, слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку позитивного соціально-психологічного клімату та рівнем згуртованості між педагогами (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Результати визначення зв'язку між рівнем розвитку
позитивного соціально-психологічного клімату та чинниками,
які впливають на його у педагогічних працівників**

	Чинники, які впливають на рівень розвитку позитивного соціально-психологічного клімату			
	<i>Згуртованість</i>	<i>Толерант- ність</i>	<i>Доброзич- ливість</i>	<i>Довіра</i>
Рівні розвитку позитивного соціально-психоло- гічного клімату	$r_s = 0.12$	$r_s = 0.553$	$r_s = 0.471$	$r_s = 0.423$

r_s - емпіричне значення

Критичне значення для N = 32

N	p	
	0.05	0.01
32	0.27	0.35

2.3. Психологічний тренінг як важлива умова розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

У основу розробки психологічного тренінгу було покладено створення позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, розроблений в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України.

Описуючи його зміст і структуру, ми спирались на роботи Москаленко В. В. [26], Л. М. Карамушка [15; 16 17], Г. М. Сартан [46].

Загальними принципами психологічного тренінгу були: системність, особистісний підхід, комплексність використання методів і засобів та

організаційних прийомів, організація умов для активізації та гуманізації професійного спілкування та взаємодії учасників.

На основі розкриття сутності психологічних умов щодо розвитку позитивного психологічного клімату а колективі освітніх організацій було розроблено *психологічний тренінг «Формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі»*.

Мета тренінгу:

1. Сприяння осмисленню керівниками та членами колективу освітніх організацій значення позитивного соціально-психологічного клімату.
2. Вдосконалення ділових якостей членів колективу для підвищення власного професійного рівня та сприяння підвищенню конкуренто здатності освітньої організації.
3. Формування творчих якостей для більш швидкого реагування щодо зовнішніх та внутрішніх впливів на колектив.
4. Сприяння щодо розкриття моральних якостей педагогічних працівників з метою більш толерантної взаємодії, взаємосприйняття та взаєморозуміння.

Загальна структура тренінгу:

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

Організаційні форми проведення тренінгу.

Загальна структуру тренінгу – 4 тем (по 4 години кожна).

Всього тренінг займає 16 години.

При цьому психологічний тренінг може проводитися *«комплексно»* – за всіма темами, або *«локально»* – за окремими темами, залежно від потреб керівників освітніх організацій та особливостей діяльності самих організаційних психологів.

Організаційні форми проведення тренінгу можна систематизувати за критеріями інтенсивності проведення, територіально-організаційної підпорядкованості і професійно-кількісного складу [32].

За критерієм *інтенсивності проведення* може бути:

- а) «ударний» тренінг (протягом 4 днів, по 4 годин щодня);
- б) «спокійний» тренінг (один раз на місяць по 4 години протягом 4 місяців).

За критерієм *територіально-організаційної підпорядкованості* можна виділити:

а) безпосередньо в освітній організації як форма професійного навчання керівників і членів колективів;

б) на території спеціалізованих освітніх інституцій (наприклад, в інституті післядипломної освіти) для керівників, які працюють у різних освітніх організаціях, в умовах післядипломної педагогічної освіти або підвищення кваліфікації;

в) на території конкретної освітньої організації для керівників з подібними запитами, які працюють у різних освітніх організаціях;

г) на території незалежної організації для керівників з подібними запитами, які працюють у різних освітніх організаціях.

За критерієм *професійно-кількісного складу* тренінг може проводитися:

- а) одним організаційним психологом;
- б) «командою», до якої, окрім організаційного психолога, входять інші фахівці. Необхідність у роботі командою може виникнути у випадку, коли треба вивчати інноваційні технології проведення .

Вибір організаційної форми залежить від мети професійного навчання, конкретних потреб і можливостей керівників освітніх організацій та організаційних психологів.

Тренінгова програма може бути впроваджена в освітніх організаціях різного типу і бути модифікована залежно від запитів замовника, вікового складу освітньої організації, особливостей діяльності самого організаційного

психолога тощо. Залежно від конкретних завдань обсяг тренінгу також може змінюватися [30; 32; 48; 50].

Тренінг складається з *чотирьох занять*:

Заняття 1. «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації».

Заняття 2. «Ділові якості персоналу освітніх організацій як фактор забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату».

Заняття 3. «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату».

Заняття 4. «Зміст і роль впливу моральних якостей колективу на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі».

Перше заняття «Поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації».

Формується поняття психологічного клімату в педагогічному колективі. Аналізуються особливості соціально-психологічного клімату освітніх організацій. Оцінюються та моделюються умови виникнення за критеріями «позитивного» та «негативного» соціально-психологічного клімату, та його вплив та роль на життєдіяльність освітньої організації.

Вивчається як впливає соціально-психологічний клімат на ефективність управління організацією та ефективність діяльності організації. Визначаються та систематизуються умови для створення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Заняття два «Ділові якості персоналу освітніх організацій як фактор забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату». Заняття присвячене розгляду особливостей ділових якостей: відповідальності, принциповості, співпраці, колективізму, діловитості, задоволеності та їх класифікації.

Розкривається значення впливу ділових якостей на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Визначаються

ділові якості які найбільш ефективно впливають на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Заняття три «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату». Присвячене розкриттю психологічних характеристик творчих якостей: зацікавленості, цілеспрямованості, новаторства, оптимізму, ентузіазму.

У ході заняття розкривається сутність поняття «творча особистість», визначаються риси характерні для творчої особистості. А також, виокремлюються чинники, що впливають на необхідність розвитку творчих якостей членів колективу освітніх організацій.

Особливе місце у даному занятті належить розробкам моделі творчої особистості (учня, педагога, психолога, керівника) в освітніх організаціях. Розкривається значення впливу творчих якостей членів колективу на створення позитивного соціально-психологічного клімату.

Досліджуються резерви особистісного творчого потенціалу та його впливу на створення позитивного соціально-психологічного клімату.

Заняття чотири. «Зміст і роль впливу моральних якостей колективу на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі». Вивчається група моральних якостей, які формують соціально-психологічний клімат освітньої організації.

Аналізується зміст і роль моральних якостей: доброзичливості, чесності, товаришкості, соціальної захищеності, наявності умов для професійного та культурного зростання, та їх вплив на розвиток соціально-психологічний клімату в педагогічному колективі.

Приділяється увага визначенню стилю керівництва на соціально-психологічний клімат колективу.

Особливе місце у даному занятті займають питання позитивних та негативних наслідків впливу змін на моральні якості членів колективу.

Основні результати тренінгу:

1. Усвідомлення важливості формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

2. Вміння розробляти ефективну модель створення позитивного соціально-психологічного клімату освітнього колективу.

3. Опанування вміннями та навичками щодо розвитку ділових, творчих та моральних якостей членів освітнього колективу.

4. Створення позитивної мотивації щодо розвитку позитивного соціально-психологічного клімату, інтенсивного обміну інформації (комунікація), орієнтиру на взаємодію, співпрацю (керівництво), вибору інноваційних технологій та альтернативних рішень, підвищення рівня компетентності членів освітнього колективу.

5. Удосконалення власного професійного рівня та сприяння підвищенню конкурентоздатності освітньої організації. Створення толерантної взаємодії членів колективу освітніх організацій.

Особливості інтерактивних технік для проведення психологічного тренінгу. Під час проведення психологічного тренінгу використовуються організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки.

Основне призначення організаційно-спрямовуючих інтерактивних технік полягає в тому, щоб якимось чином задіяти учасників заняття у виконання певних завдань, забезпечити початок і кінець заняття, здійснити послідовний перехід від однієї частини заняття до іншої, створити «комфортні» умови діяльності для учасників і підтримати їх активність тощо [17; 50].

Для тренінгу «Розвитку позитивного соціально-психологічного клімату колективу в педагогічному колективі» були використані такі *організаційно-спрямовуючі інтерактивні техніки*:

- вибір і підготовка аудиторії;
- виготовлення «бейджиків»;
- вивчення очікувань учасників щодо заняття;
- створення малих груп (або пар).

1. Вибір і підготовка аудиторії. Традиційно для проведення тренінгів проводиться вибір приміщення, де учасники заняття могли б активно взаємодіяти між собою (працювати в групах, в парах, вільно пересувати територією тощо).

Залучення учасників тренінгу до організації робочого простору ще до початку заняття (ведучий звертається до них з пропозицією допомогти підготувати аудиторію так, щоб це було зручно й комфортно усім присутнім) налаштовує ведучого й учасників на позитивну взаємодію. Спільна їх діяльність допомога налагодити позитивний контакт з учасниками та надати їм можливість відчувати свою вагомість, підвищити їхню зацікавленість.

2. Виготовлення «бейджиків», на яких учасники занять можуть вказати своє ім'я в тому варіанті, як вони того забажають (в офіційній чи неофіційній, в скороченій чи розгорнутій формі та ін.). Це дає можливість учасникам активізувати взаємодію між собою, використовуючи інформацію про ім'я кожного учасника.

3. Вивчення очікувань учасників щодо заняття. Дана техніка проводиться з метою вивчення запитів та емоційного стану учасників заняття на початку тренінгу. Для цього організаційні психологи використовують анонімне опитування учасників заняття за наступними питаннями:

- «Чому ви хочете навчитися на конкретному занятті?»
- «Яких конкретних умінь та навичок ви хочете набути?»
- «Який у вас зараз емоційний стан?»

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

4. Створення малих груп (або пар) як інтерактивна техніка полягає в тому, що учасники тренінгу при виконанні відповідних завдань поділяються на малі групи (по 3-5 чоловік) або на пари. Групи або пари можуть формуватися за

різними принципами: за власним вибором (на основі симпатії), на основі спеціальних розрахунків, на основі спільного кольору в одязі тощо.

Також були використані *змістовно-сміслові інтерактивні техніки* [50]:

- міні-лекції;
- «мозкові штурми»;
- метод незакінчених речень;
- творчі завдання;
- групові дискусії;
- робота в малих групах;
- робота в парах;
- індивідуально-рефлексивне завдання;
- психологічні практикуми;
- навчально-рольові ігри.

Так, на *міні-лекціях* викладається теоретичний матеріал, який включає в себе аналіз:

- особливостей розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі;
- значення ділових якостей персон у освітніх організаціях на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату;
- значення впливу творчих якостей членів колективу на створення позитивного соціально-психологічного клімату освітніх організацій;
- зміст і роль моральних якостей колективу та їх вплив на формування позитивного соціально-психологічного клімату.

Далі проаналізуємо особливості використання методу *«мозковий штурм»* [50]. «Мозковий штурм» як інтерактивна техніка дає можливість слухачам у процесі роботи творчо аналізувати поставлені проблеми, використовуючи власний управлінський досвід, пропонувати якомога більше варіантів для їх вирішення, звертати увагу на нові сторони й підходи до вирішення даних питань.

Особливість застосування цієї техніки полягає в тому, що «мозковий штурм» використовується нами в трьох формах [50]:

а) індивідуальній (коли кожен учасник заняття генерує ідеї самостійно, а потім знайомить з ними інших);

б) парній (коли ідеї генерують разом двоє учасників заняття з подальшою їх презентацією перед групою);

в) груповій (коли група спільно генерує ідеї, виробляючи спільне рішення).

Так, наприклад, при проведенні заняття №1 «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації», використовується індивідуальна форма, а саме кожному учаснику заняття пропонується оцінити соціально-психологічний клімат свого освітнього колективу, та його вплив на ефективність діяльності організації, зробити класифікацію характеристик щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Індивідуальна форма мозкового штурму була використана і при проведенні заняття №3 «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі».

Кожному учаснику заняття пропонується визначити, які риси характерні для творчої особистості в освітніх організаціях. Здійснивши аналіз відповідей, зробити класифікацію характеристик свого творчого потенціалу, та його впливу на формування позитивного соціально-позитивного клімату.

У рамках проведення заняття №4 «Зміст і роль моральних якостей колективу та їх вплив на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі», використовували групову форму «мозкового штурму», коли група виробляє спільну ідею (враховуючи думку кожного з учасників) досліджуючи, які зміни сталися у вашій організації за останні три роки? Як вони вплинули на соціально-психологічний клімат організації? Які Ви можете виділити позитивні і негативні наслідки, впливу змін на моральні якості членів колективу?

З метою вивчення основних понять психологічних особливостей формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу в педагогічному колективі ми використовували *метод незакінчених речень* (з наступним груповим обговоренням) [50].

Особливість застосування цієї інтерактивної техніки полягає в тому, що учасники заняття готують свої відповіді на окремих папірцях та передають їх викладачу, який зачитує отримані відповіді.

Завдяки цьому учасники заняття мають можливість не лише висловити власну думку щодо даних понять, а й познайомитися з поглядами своїх колег.

Так, в рамках заняття №1 «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації», учасники заняття визначали поняття «Соціально-психологічний клімат – це...» [7; 14].

У процесі засвоєння теми заняття №2 «Ділові якості персоналу освітніх організацій як фактор забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату», учасники заняття також представили змістовні визначення поняття «ділові якості».

При проведенні заняття №3 «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» – «Творча особистість», у ході заняття №4 «Зміст і роль моральних якостей колективу та їх вплив на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі», учасникам тренінгу пропонувалося визначити яка «добра зміна відбулася в його житті» [6; 8; 13].

Ще однією важливою інтерактивною технікою є *робота в парах* [19; 28; 31]. Особливість застосування цієї техніки полягає в тому, що вона дає можливість подумати, висловитись, обмінятися ідеями з партнерами. Дана техніка сприяє розвитку навичок спілкування, критичного мислення, вміння переконувати і вести дискусію.

Використання такого виду співпраці сприяє тому, що слухачі не можуть ухилитися від виконання завдання. Під час роботи в даних формах слухачі можуть виконувати швидко вправи, які за інших умов потребують великої затрати часу.

Робота в парах сприяє розвитку взаємодії учасників заняття, побудованої на основі партнерства. Під час роботи в парах слухачам запропоновано вирішити такі питання:

1. Пригадати та визначити коло Ваших колег, ділові якості яких мають високий рівень. Як Ви думаєте, чи впливає цей фактор на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі?

2. Визначити рівень особистісних досягнень в професійній та особистісній сферах.

Робота в малих групах як інтерактивна техніка полягає в тому, що учасники заняття при виконанні відповідних завдань діляться на групи (по 5-7 осіб) [50]. Дана робота давала можливість учасникам заняття опанувати прийоми спільної роботи (розподіляти між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися при обговоренні тих чи інших аспектів проблеми; презентувати позицію групи тощо).

Під час роботи в малих групах, з наступним груповим обговоренням, учасникам заняття пропонується, наприклад, обговорити такі питання:

1. Як соціально-психологічний клімат впливає на ефективність управління освітньою організацією та ефективність діяльності організацій.

2. Визначте яка панувала атмосфера під час повідомлення про зміни.

3. Визначте які чинники впливають на необхідність розвитку творчих якостей членів колективу в педагогічному колективі.

4. Які зміни сталися у вашій організації за останні три роки?

5. Як вони вплинули на соціально-психологічний клімат організації?

6. Які Ви можете виділити позитивні і негативні наслідки, впливу змін на моральні якості членів колективу.

Далі проаналізуємо особливості проведення техніки виконання *творчих завдань* [50; 56].

Так, наприклад, творчі завдання:

1. Подати у вигляді схеми основні умови для створення позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.
2. Подати у вигляді схеми класифікацію ділових якостей, що впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімат, а які на формування негативного соціально-психологічного клімат освітньої організації.
3. Розробити модель творчої особистості (учня, педагога, психолога, керівника) в освітніх організаціях.

Наведемо один із прикладів виконання творчого завдання, а саме при вивченні теми «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» (заняття № 3) слухачам запропоновано визначити функції кожного члена колективу у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату.

В процесі засвоєння теми «Формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» нами було використано таку техніку, як *індивідуальне рефлексивне завдання* з наступним груповим обговоренням.

Особливість застосування цієї інтерактивної техніки полягає в тому, що кожному учаснику заняття пропонується проаналізувати свої моральні, ділові, творчі, індивідуально-психологічні характеристики, які б вони хотіли розвинути, вдосконалити для успішного формування позитивного соціально-психологічного клімату [19; 28].

Психологічні практикуми спрямовані на визначення керівниками освітніх організацій своїх особистісних характеристик, пов'язаних з управлінням конфлікту (мотиваційна структура особистості, надання прав і делегування повноважень, самооцінка стилю керівництва).

У ході проведення психологічного практикуму учасниками заняття здійснюється оцінка та аналіз власного рівня розвитку особистісних

характеристик керівників освітніх організацій за діагностичними методиками («Визначення впливу стилю керівництва на соціально-психологічний клімат освітньої організації з точки зору наявності умов до професійного зростання членів колективу»; «Оцінка впливу «консерваторів» або «новаторів» на соціально-психологічний клімат освітніх організацій, та їх можливості для покращення (погіршення) соціально-психологічного клімату» [30].

Це дає можливість працівникам та керівникам освітніх організацій:

- а) звернути увагу на свої «сильні» та «слабкі» сторони;
- б) визначити особистісний профіль управлінської діяльності;
- в) «підштовхнути» до роздумів щодо самовдосконалення [19].

Також важлива увага приділяється проведенню *навчально-рольових* та *ділових ігор*.

Так, в рамках вивчення теми «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації» (заняття №1), проводиться навчально-рольова гра «Моделювання ситуації введення змін в освітній організації» [1; 34].

Основна мета: визначити яка панувала атмосфера під час повідомлення про зміни, які чинники соціально-психологічного клімату впливали на ефективність роботи керівника, його помічників та працівників?

Яким чином зміни вплинули на соціально-психологічний клімат Вашого освітнього колективу?

Які стилі керівництва (авторитарний, демократичний, ліберальний) доцільно буде використовувати керівнику освітньої організації в ситуації, коли потрібно управляти конфліктом.

В процесі гри визначаються та програються ролі («Керівник освітньої організації», «Педагогічні працівники»). Також в ході даної навчально-рольової гри, учасникам пропонувалось: отримання уявлень про обов'язкові умови проведення обговорення в групі; засвоєння знань про процедурні аспекти структуралізації проблеми, представленої до рішення в групі та ознайомлення з

процедурою збору індивідуальних пропозицій і вироблення колегіального рішення.

Завдання щодо прийняття рішення структурується за такими критеріями:

- а) ситуацією, в якій виникла проблема;
- б) метою, яку необхідно досягти;
- в) засобами, якими розпоряджаються особи, що приймають рішення.

В ході гри використовується аркушний папір, поділений на чотири частини, які мають такі заголовки: «ситуація», «мета», «засоби», «пропозиції». Вибраний учасник групи фіксує у ньому дані, отримані при обговоренні. Аналіз управлінської ситуації розпочинається із збору інформації від усіх учасників заняття, яка фіксується під заголовком «ситуація». Після отримання повного опису ситуації учасники заняття заповнюють розділ «мета», в якому вибирають найоптимальнішу мету для вирішення даної управлінської проблеми, а у розділі «засоби» – перелічуються всі наявні засоби для її досягнення.

У розділ «пропозиції» фіксуються будь-які пропозиції, заявлені як спосіб досягнення бажаної мети в конкретній ситуації за наявності описаних вище засобів. В результаті відбору внесених пропозицій формується план дій для прийняття групових рішень по усуненню виявленої проблеми. Рішення про занесення у вищезгадані розділи тих чи інших пропозицій учасників приймаються на підставі правила консенсусу.

Для опрацювання певної групи питань нами була використана групова дискусія. *Групова дискусія* є важливим засобом пізнавальної активізації слухачів у процесі навчання. Вона значною мірою показує складність даної проблеми, передбачає виявлення різноманітних точок зору з однієї і тієї самої проблеми, поглиблює знання з обговорюваної проблеми, сприяє розвитку критичного мислення, дає можливість визначити власну позицію, формує навички відстоювати свою думку [50]. Для групового обговорення, наприклад, були запропоновані такі питання:

1. Які умови формування позитивного та негативного соціально-психологічного клімату організації та його вплив на життєдіяльність організації?

2. Які ділові якості членів колективу найбільш ефективно впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімату у колективах освітніх організацій?

3. Які чинники впливають на необхідність розвитку творчих якостей членів колективу освітніх організацій?

4. Яке значення створення умов для професійного та особистісного зростання на створення позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі?

Отже, під час проведення психологічного тренінгу «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації» використовуються такі інтерактивні техніки, як:

- організаційно-спрямовуючі (вибір і підготовка аудиторії; виготовлення «бейджиків»; вивчення очікувань учасників щодо заняття; створення малих груп);

- змістовно-сміслові (міні-лекції; «мозкові штурми»; метод незакінчених речень; творчі завдання; групові дискусії; робота в малих групах; робота в парах; індивідуально-рефлексивне завдання; психологічні практикуми; навчально-рольові ігри; ділові ігри).

ВИСНОВКИ

У результаті дослідження психологічних умов розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дійшли наступних висновків:

Соціально-психологічний клімат – це усталений настрій колективу, що постає як наслідок особистісних та професійних взаємин учасників колективу, які обумовлені їхніми життєвими пріоритетами, моральними принципами та захопленнями. Соціально-психологічний клімат володіє досить складною структурою, основні компоненти якої можна класифікувати згідно з такими показниками: ставлення учасників колективу до навколишнього середовища; ступінь відображення в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних проявів; взаємини між людьми в колективі.

Згідно з спрямованістю розрізняють три різновиди соціально-психологічного клімату: з позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю.

Позитивний соціально-психологічний клімат – це клімат, для якого характерна взаємодія всього колективу та кожного його члена на основі взаємоповаги та партнерства (коли колектив забезпечує оптимальні умови для соціальної адаптації, активної діяльності та професійного вдосконалення кожного його члена, а кожен член колективу, в свою чергу, докладає максимум зусиль для результативної діяльності колективу, формування його позитивного іміджу та прогресивного розвитку).

До ключових структурних складових позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі відносяться: взаємини між учасниками колективу; рівень комунікації; ставлення до роботи; ціннісні орієнтири; рівень громадської думки; ставлення до спільної мети; переважаючий емоційний настрій та інше.

Ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату в робочому колективі виступають: єдність та організованість; гармонія між формальним і неформальним спілкуванням; позитивний, оптимістичний настрій у колективі; атмосфера піклування в педагогічному колективі, взаємної поваги й допомоги, злагодженої співпраці; довіра й високі вимоги членів групи один до одного та інші.

Позитивний соціально-психологічний клімат у трудовому колективі складається під впливом різноманітних факторів, таких як: забезпечення матеріально-технічного оснащення та санітарно-гігієнічних умов; стиль керівництва; збалансованість колективу за віком та професійною підготовкою; гендерний склад колективу; співвідношення формальної та неформальної організаційних структур колективу; рівень психологічної сумісності працівників; ефективний підбір кадрів; психологічна культура керівників та співробітників організацій та інші.

Для визначення рівня розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі нами було обрано три опитувальники: «Анкета для оцінювання психологічного клімату в педагогічному колективі»; «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату колективів»; «Діагностика ділового, творчого та морального клімату в колективі». З метою визначення чинників, що впливають на розвиток позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі нами було підібрано чотири опитувальники: «Визначення індексу групової згуртованості за Сішором»; «Діагностика комунікативної толерантності» (В. В. Бойко); «Експрес-діагностика довіри» (за шкалою Розенберга); «Діагностика доброзичливості» (за шкалою Кемпбелла).

Емпіричне дослідження проводилося в 2024–2025 навчального року на базі Комунальної установи Сумська спеціалізована школа І–ІІІ ступенів № 20, м. Суми. У дослідженні приймало участь 24 педагогічних працівника.

Встановлено, що більша частина опитаних педагогів (54,17 %) оцінюють рівень соціально-психологічного клімату в колективі як задовільний. Водночас, 37,50 % респондентів з-поміж педагогічного складу вважають, що

соціально-психологічний клімат в їхньому колективі є високим, і тільки 8,33 % опитаних характеризують його як середній.

Виявлено, що більшість педагогічних працівників (75,0 %) прагне до "ідеального" соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, у той час як 25,0 % респондентів звертають увагу на необхідність враховувати "реальний" соціально-психологічний клімат.

Встановлено, що абсолютна більшість педагогів, які взяли участь в опитуванні (62,5 %), задля покращення сприятливої соціально-психологічної атмосфери в педколективі, найбільше прагнуть до побудови ефективної взаємодії між його членами («орієнтація на людей»). 37,5% опитаних педагогічних працівників вважають, що для створення позитивного соціально-психологічного клімату критично важливо, щоб кожен з працівників якісно виконував свої посадові інструкції («орієнтація на справу»), а також надати можливість кожному обирати напрям своєї роботи та її зміст.

З'ясовано, що переважна більшість опитаних педагогів оцінюють рівень групової згуртованості свого колективу як середній: вище середнього – 50,00 % відповідей, середній – 45,83 % відповідей. Лише незначна кількість респондентів оцінили рівень згуртованості як високий – 4,17 %.

Проведений аналіз показав, що більшість педагогів (54,17 %) надають перевагу стилю спілкування «орієнтація на прийняття партнера». Дещо менша кількість опитаних віддають перевагу стилю «орієнтація на адекватне сприйняття і розуміння партнера» (33,33 %). Значно менше респондентів обирають стиль «орієнтація на досягнення компромісу з партнерами» (12,5 %).

Встановлено, що переважна більшість опитаних педагогічних працівників визначають середній рівень групової згуртованості педагогічного колективу (вище середнього – 50,00 % опитаних, середній – 45,83 % працівників). Лише незначна кількість опитаних педагогічних працівників визначають високий рівень групової згуртованості педагогічного колективу (високий – 4,17 % опитаних).

Доведено, що 40,40 % опитаних педагогічних працівників володіють високим рівнем комунікативної толерантності, 38,5 % опитаних мають середній рівень комунікативної толерантності, здатні менше помічати незрозумілих і неприйнятних для себе відмінностей в колег; 21,10 % у педагогічних працівників пояснюються негативними реакціями на виявлені відмінності між підструктурами своєї особистості й особистості колег.

Досліджено, що 57,8 % опитаних педагогічних працівників, що мають середній рівень довіри до співрозмовника, 31,3 % опитаних – високий рівень, 10,9 % – низький рівень довіри до співрозмовника в процесі спілкування.

Підтверджено, що 56,3 % опитаних респондентів володіють високим рівнем доброзичливості до співрозмовника, 29,5 % опитаних мають середній рівень, 14,2 % опитаних мають низький рівень.

За результатами дослідження встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем розвитку позитивного соціально-психологічного клімату та такими чинниками, як: комунікативна толерантність; доброзичливість; довіра до співрозмовника. У свою чергу, слід зазначити, що не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем розвитку позитивного соціально-психологічного клімату та рівнем згуртованості між педагогами.

З метою розвитку позитивного соціально-психологічного клімату був розроблений психологічний тренінг «Формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу в педагогічному колективі», який сприятиме осмисленню керівником та членами колективу освітньої організації значення позитивного соціально-психологічного клімату. Вдосконалення ділових якостей членів колективу для підвищення їх власного професійного рівня та конкурентоздатності освітньої організації. Формування творчих якостей членів колективу для готовності до впровадження інноваційних технологій в освітній організації. Створення умов для розкриття моральних якостей педагогічних працівників з метою більш толерантної взаємодії, взаємосприйняття та взаєморозуміння.

Тренінг складався з чотирьох занять. Заняття 1. «Формування поняття позитивного соціально-психологічного клімату та його ролі у життєдіяльності організації». Заняття 2. «Ділові якості персоналу освітніх організацій як фактор забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату». Заняття 3. «Сутність та вплив творчих якостей членів колективу на формування позитивного соціально-психологічного клімату». Заняття 4. «Зміст і роль моральних якостей колективу та їх вплив на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі».

Під час проведення психологічного тренінгу використовуються організаційно-спрямовуючі та змістовно-сміслові інтерактивні техніки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 1(06). С. 24–31.
2. Базалійська Н., Гук П. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. Серія: Економіка. 2016. № 21(2). С. 56–60.
3. Базалійська Н., Микитюк С. Удосконалення соціально-психологічного клімату на промисловому підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 1(06). С. 24–31
4. Бал Г. О. Про співвідношення принциповості й толерантності. *Педагогіка толерантності*. 1997. № 1-2. С. 110-111.
5. Барнова Н. Психологічний клімат в колективі. *Психолог*. 2003. 57 с.
6. Беляєва Н. А. Оцінювання психологічного клімату в колі на підприємствах торгівлі та його впливу на процес управління організацією. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. №5. С. 144–153.
7. Бочелюк В.Й., Гришина Т.А. Значення феномена довіри у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату в організації. *Проблеми загальної та педагогічної психології*. Т.8. К. 2006. С. 42–48.
8. Василець Н. М. Довіра як підґрунтя толерантності у психолого-педагогічній взаємодії. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*, 2012. №1. С. 114–121.
9. Васишин Х. А. Комунікативна компетентність вчителя в роботі з сором'язливими дітьми. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2006. № 2. С. 64–72.

10. Ващенко І. В. Корпоративний клімат як важлива складова корпоративної культури. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин*: Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 травня 2013. Кам'янець-Подільський, 2013. С. 187–189.

11. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. *Бюлетень*. № 5. С. 36–70.

12. Винославська, О. В. Людські стосунки : навч. посіб. для студ. вузів / О. В. Винославська, М. П. Малигіна. [2-ге вид., перероб. і доп.]. К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 142 с.

13. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Київ: Академія. 2001. 460 с.

14. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Спілкування в педагогічному процесі: навч. посіб. Житомир: ТОВ «Видавничий дім «Бук-Друк», 2021. 100 с.

15. Гльоза Є. В., Бужимська К. О. Сучасні прийоми регуляції соціально-психологічного клімату у трудовому колективі підприємства. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу*: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф (м. Житомир, 3–4 листопада 2022 р.). м. Житомир. 2022. С. 346-348.

16. Горностай П. П. Психологія малих груп: структура, динаміка, ідентичність. *Педагогічна і психологічна наука в Україні*. Т. 2. Психологія, вікова фізіологія та дефектологія. К.: Педагог. Думка, 2019. С. 115-125.

17. Григоренко О. І. Формування позитивного психологічного клімату в студентських групах: теорія та практика. Вид-во: Пед.думка, 2017. 138 с.

18. Данилюк З.Л., Царук І.М. Формування соціально-психологічного клімату в колективі. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу*: тези виступів III Міжнар. наук.-практ. конф (м. Житомир, 3–4 листопада 2022 р.). м. Житомир. 2022. С. 152-153.

19. Дубравська Д. М. Статус особистості в групі як умова її професійного становлення. *Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України* / за ред. С. Д. Максименка К., 2003. Т. V. Ч. 3. С. 101-107.

20. Дунець Л. М. Психологія спілкування: навчальний посібник. Хмельницький: ТУП, 2003. 142 с.
21. Жданов О.И. Соціально-психологічний клімат на виробництві: www.elitarium.ru.
22. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник ЛьвДУВС*. Серія психологічна. Львів: ЛьвДУВС, 2012. Вип. 2 (1). С. 374–383.
23. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія. Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. 336 с.
24. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічного тренінгу. 2019. 2010. Режим доступу: https://lib.iitta.gov.ua/721625/1/Zlyvkv_Lukomska.pdf
25. Зудова І. Ю., Котелевська А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*: електронне наукове фахове видання. 2017. Вип. 20. С. 341–344.
26. Іванова В. О. Роль викладача в створенні психологічного клімату в університетських аудиторіях. *Сучасні проблеми психології*, 2020. – 321 с.
27. Іушина В. Д. Підходи до сутності та структури психологічного клімату на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 12. С. 116–119.
28. Калущка О. В. Соціально-психологічний клімат у трудовому колективі вищого недержавного закладу освіти. *Коломінські читання: Матеріали Другого Міжнар. наук. форуму (19 лютого 2008 року, м. Київ) / Редкол.: М.Ф. Головатий, О.Л. Туриніна. К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. С. 184–190.*
29. Кравченко І. В. Здоровий моральний клімат – основа життєдіяльності навчально-виховної групи. *Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту*. 2002. № 6. С. 52–57.

30. Карамушка Л. М. Вплив психологічного клімату в освітніх організаціях на ефективність управління. *Психологія управління: Навчальний посібник*. К.: Міленіум, 2003. С. 140–161.

31. Карамушка Л. М. Вплив психологічного клімату в освітніх закладах на становлення духовності особистості. *Сучасна гуманітарна освіта: стан і перспективи*: зб. наук. праць. Чернівці, 1996. С. 181–186.

32. Карамушка Л. М., Андрєєва І. А. Психологія відданості персоналу організації (на матеріалі банківських структур): монографія. Львів: Галицький друкар, 2012. 212 с.

33. Карамушка Л. М. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л.М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с.

34. Карамушки Л. М. Психологічні засади організаційного розвитку: монографія / [За наук. ред. Л. М. Карамушки]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 206 с

35. Кличковський С. О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». *Український психологічний журнал*. гол. ред. І. В. Данилюк; КНУ імені Тараса Шевченка. К.: Міленіум, 2017. № 2(4). С. 47–57

36. Коваленко І. М. Психологічний клімат в освітньому середовищі: аналіз та практика. Вид-во: Науковий світ, 2019. 115 с.

37. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект). К.: МАУП, 2000. С. 89–127.

38. Коломінський Н. Л. Психотехнології з проблем формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу організації. *Психологія у XXI столітті: перспективи розвитку*: Матеріали VI Костюківських читань. Т. 2. К.: Міленіум, 2003. С. 283–287.

39. Коломінський Н. Л. Міжособистісна взаємодія як соціальнопсихологічна детермінанта становлення громадянськості сучасної

молоді у контексті спадщини А. С. Макаренка. *Збірник наукових праць інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. 2004. Т. 4, вип. 2. С. 160.

400. Кононенко Н. М. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічних колективах як чинник забезпечення конкурентоздатності освітніх організацій. *Психологічні умови розвитку конкурентоздатності організацій: Тези IV міжнародної науково-практичної конференції з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 року, м. Керч) / За наук. ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. К.: Видавництво «Інтерлінк», 2009. С. 176–178.*

41. Корнєв М. Н., Коваленко А. Б. Соціальна психологія / Підручник. К., 1995. 304 с.

42. Костриця Н. М., Свистун В. І., Ягупов В. В. Ділове спілкування. *Методика навчання студентів спілкування в управлінській діяльності: Навчальний посібник*. К.: Центр навчальної літератури. 2006. С. 85–96.

43. Кравченко І. В. Здоровий моральний клімат – основа життєдіяльності навчально-виховної групи. *Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту*. 2002. № 6. С. 52-57.

44. Кричевський Р. Л., Дубовська Є. М.. Соціальна психологія малої групи: Навчальний посібник для вузів. - К.: Аспект Пресс. 2001. 318 с.

45. Кучай О.В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. *Рідна школа*. 2009. №11. С. 44-48.

46. Кучерявий І. Т. Творчість – основа розвитку потенційних джерел особистості: навч. Посібник. К.: Вища шк., 2000. 288 с.

47. Лєскова Л. Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 98–103.

48. Ложкін Г. В., Драчук А. І., Костюкевич В. М. Психологічний клімат спортивної команди: навчально-методичний посібник. Вінниця: ВДПУ ім. М. Коцюбинського, 2006. 113 с.

49. Луків А. М. Педагогічне спілкування як засіб соціалізації дитини: управлінський аспект. *Таврійський вісник освіти*. 2016. № 2 (54). С. 12–16.
50. Макаренко С. С. Комунікативна компетентність вчителів та її психологічні характеристики. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України* / За ред. С.Д. Максименка. Т. 1, ч. 3. К.: Вид-во «Любіть Україну», 2000. С. 60–63.
51. Максимова О. О. Позиція толерантності вчителя НУШ Система підготовки майбутніх фахівців у контексті становлення Нової української школи: монографія / за заг. ред. В. Є. Литнєва, Н. Є. Колесник, Т. В. Завязун. Житомир: Вид. О. О. Євенок, 2019 344 с.
52. Мармаза О. І. Психологічний клімат у педагогічному колективі. *Інноваційні підходи до управління навчальним закладом*. Харків: Видавнича група «Основа», 2004. С. 145–149.
53. Мармаза О. І. Комунікації в системі «керівник-персонал». Менеджмент в освіті: *Секрети успішного управління*. Х.: Вид. група «Основа», 2005. С. 105–114.
54. Марциняк-Дорош О., Букатов С. Дослідження психологічного клімату на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017 Вип. 9 (49). С. 98–101.
55. Матюша І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система (психолого-педагогічний аспект): навч.-метод. посіб. К., 1997. 188 с.
56. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методологія, методи, програми, процедури: Навч посібн. Для вищої школи. К.: Наукова думка, 1998. 226 с.
57. Мешко Г. М. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі закладу дошкільної освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: серія: Педагогіка. Соціальна робота / гол. ред. О. Бартош. Ужгород: Говерла, 2022. Вип. 1 (50). – С. 186–190.
58. Мешко Г. М., Пітура К. В. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі закладу

дошкільної освіти. *Актуальні дослідження в соціальній сфері*: матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 17 листопада 2021 р.) / гол. ред. В.В. Корнєшук. Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2021. С. 34–36.

59. Михайленко Д. Інструменти діагностики соціально-психологічного стану персоналу та колективу. *Інноваційна економіка*. 2015 №1. С. 216–219. 16. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Рідна школа*. 2004. № 4. С. 52–53.

60. Молочко М. В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу. *Наукові записки*. Серія: Педагогіка і психологія. Вінниця: РВВ ДП «Державна картографічна фабрика», 2002. Випуск 6. С. 36–40.

61. Молочко М. В. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу. *Наукові записки: Збірник статей НПУ імені М. П. Драгоманова* / Укл. П. В. Дмитренко, Л. Л. Макаренко. Київ : НПУ, 2001. Випуск 44. С.117–123.

62. Молчанова А. О. Толерантність як ціннісна основа професійної діяльності педагога: посібник. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2013. 150 с.

63. Москаленко В. В. Соціальна психологія: Підручник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. С. 553.

64. Москаленко В. В. Соціально-психологічні закономірності спілкування і взаємодія людей. Соціальна психологія. К.: Центр навчальної літератури, 2005. С. 370–396.

65. Назарова Г., Романов А. Дослідження домінант соціально-психологічного клімату. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки, 2015. Вип. 14 (1) С.79–84.18.

66. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. № 4(44). С. 725–728.

67. Опалюк О. М. Культура спілкування : психологічні основи професійного спілкування: навч. - метод. посіб. / О. М. Опалюк, Ю. В. Сербалюк. Кам'янець – Подільський, 2004. – 192 с.
68. Орбан-Лембрик Л. Е. Формування прийнятного соціально-психологічного клімату в організації. *Психологія управління*. К.: Академвидат, 2003. С. 487–492.
69. Орловська О. В. Толерантність та її сутнісні характеристики. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2012. С. 159–163.
70. Основи професійно-педагогічного спілкування: метод. реком. до самостійної роботи студентів. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 52 с.
71. Петрик О.В. Довіра як прояв соціального інтелекту у професійній діяльності журналістів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Острог, 2017. Вип. 5. С. 120–129.
72. Петров А. С. Соціально-психологічні аспекти формування психологічного клімату в студентських групах. Вид-во: Психологія та соціальна робота, 2018. 126 с.
73. Пірен М. І. Толерантність – дієвий чинник злагоди та консолідації в сучасному українському суспільстві. *Вісник НАДУ*. 2015. № 2. С. 51-56.
74. Плиска Ю. С. Педагогічне спілкування в контексті культури вчителів. *Наукові записки*. Серія «Психологія і педагогіка». 2013. Вип 25. С. 113–117.
75. Полянська І. В., Пахалкова-Соїч Т. В. Навчання професійного спілкування та формування гуманітарнотехнічної еліти нового типу у контексті Болонського проекту. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: збірн. наук. праць / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та О. Г. РОМАНОВСЬКОГО*. Вип. 12 (16). Харків НТУ “ХПІ”, 2006. С. 329–336.
76. Постоян Т. Г., Скобла Ю. І. Дослідження стану соціально-психологічного клімату науково-педагогічного колективу: практичний аспект. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 18(2). С. 77–83.

77. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. К.: Педагогічна думка, 2015. 288 с

78. Пушкар З., Войтович Г. Соціально-психологічний клімат у колективі та чинники, що впливають на його формування. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. 2013. Вип. 18. С. 133-143.

79. Романов А. Д. Дослідження факторів впливу на соціально-психологічну домінанту системи управління персоналом. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 2. С. 229–233.

80. Романовська Д. Формування позитивного психологічного мікроклімату класних та педагогічних колективів. *Психолог*. 2012. № 21. С. 19-23.

81. Савченко О. Вчимся толерантності. *Учитель початкової школи: науково-методичний журнал*. 2014. № 9(16). – Вересень. С. 4–8.

82. Сайтарлі І. А. Культура міжособистісних стосунків. К.: Академвидав, 2007. 239 с.

83. Сартан Г. Н. Соціально-психологічний клімат колективу. www.elitarium.ru

84. Ситнік С. В., Пивоварчик І. М. Довіра до людей та її прояв у міжособистісній взаємодії, *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права* № 5, 2021. С. 59–65. DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.5.9>

85. Сосновенко Н. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу. *Практичний психолог: школа*. 2013. № 4. С. 29–37; №6. С. 27–32.

86. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua/>

87. Ющишина Л., Шматковська Т., Юхимчук А. 2024. Особливості управління процесом формування сприятливого соціально-психологічного

клімату в колективі сучасного підприємства. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2024. Vol. 2. No. 38. С. 97–103.

88. Циба В.Т. Соціально-психологічний клімат у малій контактній групі. *Системна соціальна психологія*. Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2006. С. 244–255.

89. Швець Г. О. Теоретико-методологічні засади управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу на підприємстві. *Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property*. 2018. Issue 17. Р. 174–181.

90. Шляхи створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс] / С.П. Білецька. Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua/>

91. Шпалинский В. В. Психологічний клімат і його діагностика. *Соціальна психологія менеджменту*. Харків, ІВМО «ХК», 1998. С. 278–282.

92. Щербан Т. Д. Психологія навчального спілкування: монографія. К.: Міленіум, 2004. 346 с.

93. Яновська С. Г., Туренко Р. Л., Яновська Ю. Є. Феномен довіри між суб'єктами освітнього процесу у ВНЗ. 2017. URI: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/159/250>