

## СУЧАСНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

УДК 378.18.062:005

Добровольська Л.П., Третякова І.С.

### СПРИЯТЛИВИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ – КЛЮЧОВА ЛАНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

**Анотація.** Добровольська Л.П., Третякова І.С. Сприятливий психологічний клімат навчально-виховного процесу – ключова ланка ефективності управління.

Представлено змістовну характеристику структурних компонентів психологічного клімату. Авторами розглянуто види психологічного клімату: сприятливий, несприятливий, нейтральний. У рішенні зазначеної проблеми визначена важлива роль психологічної служби університету. Автори підкреслюють, що реалізація завдань психологічної служби надає можливість зробити процес становлення сприятливого психологічного клімату в організації навчально-виховної роботи двостороннім процесом, в якому, з одного боку, активну участь бере керівник педагогічного колективу, з іншого – всі члени колективу, формуючи у себе позитивне відношення до керівника, до своїх колег, студентів. Окреслено шляхи формування сприятливої, позитивної атмосфери в мікрокліматі університету

**Ключові слова:** психологічний клімат, соціально-психологічний клімат, сприятливий клімат, несприятливий клімат, нейтральний психологічний клімат, критерії, структура психологічного клімату, гуманістична педагогічна позиція.

**Аннотация.** Психологический климат учебно-воспитательного процесса – ключевое звено эффективного управления. Представлена содержательная характеристика структурных компонентов психологического климата. Авторами рассмотрены виды психологического климата: благоприятный, неблагоприятный, нейтральный. В решении указанной проблемы определена важная роль психологической службы университета. Авторы подчёркивают, что реализация задач психологической службы даёт возможность сделать процесс становления благоприятного психологического климата в организации учебно-воспитательной работы двусторонним процессом, в котором, с одной стороны, активное участие берёт руководитель педагогического коллектива, с другой – все члены коллектива, формируя у себя положительное отношение к руководителю, к своим коллегам, студентам. Намечены пути формирования благоприятной, положительной атмосферы в микроклимате университета.

**Ключевые слова:** психологический климат, социально-психологический климат, благоприятный климат, неблагоприятный климат, нейтральный психологический климат, критерии, структура психологического климата, гуманистическая педагогическая позиция.

**Summary.** Dobrovolskaja L.P., Tretjakova I.S. Favourable psychological climate of teaching and education as a key link for efficient management. The substantial characteristic of psychological climate's structural components is presented. Authors consider different kinds of a psychological climate: favourable, adverse, neutral. The important role of university psychological service is defined. Authors underline that the introduction of psychological service gives a chance to make process of a favourable psychological climate formation in the organization of teaching and education a bilateral process. This process, on the one hand, supposes the active participation of the head of pedagogical staff, on the other – of all members, forming themselves the positive attitude to

the head, colleagues, and students. Ways of positive atmosphere formation of the university microclimate are also outlined.

**Key words:** psychological climate, social-psychological climate, favourable climate, adverse climate, neutral psychological climate, criteria, psychological climate structure, pedagogical position of humanism.

*Постановка проблеми.* Сучасні проблеми соціально-економічного розвитку нашої держави потребують оволодіння конструктивними підходами, ефективними моделями, алгоритмами і продуктивними психолого-педагогічними технологіями пізнання, саморозвитку і самовдосконалення творчого потенціалу особистості й соціальної групи в процесі виконання професійних функцій. Багатопланові питання професійної діяльності неможливо ефективно вирішувати без урахування психології колективу, його організаційної культури, особливостей соціально-психологічного клімату, індивідуальних особливостей співробітників, реальної системи соціально-психологічних характеристик, знання теоретичних засад організації педагогічного процесу, змісту навчання і виховання, всіх основних сторін професійної діяльності.

Ефективність управління сучасним педагогічним університетом значною мірою залежить не тільки від урахування управлінцями ВНЗ психологічних особливостей індивідуальних об'єктів управління (соціальних позицій, ролей окремих працівників, особливостей мотивації, поведінки), а й від уміння управлінського персоналу діагностувати психологічні характеристики групових об'єктів управління, якими є колективи факультетів, кафедр, студентських груп, а також проводити діагностику, експертизи, моніторинги та враховувати особливості психологічного клімату колективу, прогнозувати його розвиток.

В останні кілька років усе більш чітко усвідомлюється потреба суспільства в підвищенні ефективності роботи всіх складових елементів освітньої системи вищих професійних установ, у тому числі психологічної служби. Її функції й завдання в освітніх закладах визначені концептуальними документами МОН України, в яких ставиться завдання створення в системі професійної орієнтації й у ВНЗ умов для психологічної підтримки молоді, рішення психолого-педагогічних і медико-соціальних проблем. Основною умовою зміцнення психічного, психологічного, соціального здоров'я майбутніх професіоналів є взаємодія адміністрації ВНЗ, працівників окремих служб університету, професорсько-викладацького складу зі студентами [6].

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Аналіз філософської, психологічної, педагогічної, соціально-психологічної літератури (К.А. Абульханова-Славська, Л.С. Виготський, А.М. Гірник, Г. Зіммель, І.Ф. Ісаєв, О.Г. Ковальов, Н.Л. Коломінський, Є.С. Кузьмін, О.М. Леонтєв, А.М. Лутошкін, Б.Д. Паригін, Г. Спенсер, З. Фрейд, Е. Фром, Р.Х. Шакуров та

ін.) показує, що всі автори визначають велику роль соціально-психологічного клімату в житті колективу, управління ним, в життєдіяльності кожної особистості. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу університету опосередковано через відповідний психологічний стан його членів впливає на студентів, їх психічне та психологічне здоров'я [3, с.181-186].

Слід відмітити, що теоретико-методологічними засадами дослідження проблем щодо створення позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі університету стали: вчення про морально-духовну сутність особистості (В.О. Сухомлинський, О.Г. Дробницький, Л.І. Рувинський, Т.О. Флоренська та ін.); вихідні положення про особистість як суб'єкта вільної, відповідальної дії, що впливає з основоположень гуманістичної психології та особистісного підходу (А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, Р. Ассаджолі та ін.); концепції міжособистісних ставлень (В.В. Власенко, Н.І. Непомняща, Н.А. Побірченко, Ю.О. Приходько); положення про психологічні механізми становлення свідомості та моральної самосвідомості зростаючої особистості (Б.Г. Ананьєв, Л.І. Божович, М.Й. Боришевський, Б.С. Братусь, О.І. Кульчицька, І.І. Чеснокова, С.Г. Якобсон); гуманістична, антропологічна концепції, Концепція розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2012 року.

*Мета* статі: визначити структуру, критерії психологічного клімату в педагогічних колективах університету та окреслити шляхи формування сприятливої, позитивної атмосфери в освітянському просторі.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* Феномен психологічного клімату освітньої організації можна визначити як переважний відносно стійкий психічний стан (настрій) колективу, що відображає особливості його життєдіяльності. Як синонім даного поняття в психологічній літературі часто використовують поняття „морально-психологічний клімат”, „соціально-психологічний клімат”, „моральна атмосфера”, „духовна атмосфера” [1, 2, 7].

Психологічний клімат – багатогранне явище, яке має різноманітні вияви, або структурні елементи, що можуть бути класифіковані за кількома критеріями. Одним із критеріїв, що його можна покласти в основу такої класифікації і відповідно – в основу побудови структури психологічного клімату, є такий показник, як „ставлення членів колективу до об'єктів навколишнього світу” [5, с.140]. Виходячи з цього критерію, можна виокремити чотири структурних елементи 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 складові є первинними, тобто найпоказовішими і найбільш безпосередніми виявами психологічного клімату. Наступні – вторинні, більш опосередковані, оскільки вони зумовлюються не лише життєдіяльністю конкретного освітнього колективу, а й іншими факторами (соціальними та власне особистісними).

У свою чергу, всі вияви психологічного клімату мають два основних параметри:

- а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками університету тих чи інших сторін їхньої діяльності);
- б) емоційний (задоволення або незадоволення цією діяльністю).

Крім названого, основні структурні елементи психологічного клімату можуть бути виділені і на підставі іншого критерію – міри репрезентації в ньому психологічних, соціальних і соціально-психологічних виявів. Відповідно у структурі психологічного клімату можна виокремити такі основні аспекти: психологічний, соціальний та соціально-психологічний [4, с. 20-22].

Психологічний аспект клімату знаходить відображення в інтелектуальних, емоційних та вольових станах і властивостях колективів університету. Варто підкреслити, 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.

Соціальний аспект 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 складові. У кожному із них психологічний аспект може мати свій специфічний зміст.

Соціально-психологічний аспект знаходить відображення в інтегрованих показниках групової психології, що є значущими для збереження цілісності 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.

Коли йдеться про зміст та природу психологічного клімату, завжди необхідно брати до уваги те, що це суб'єктивне утворення (те, що відображається), одне з психологічних явищ, які виникають у групах та колективах. Об'єктивною реальністю, яка знаходить відображення у психологічному кліматі колективу, є його реальна життєдіяльність – конкретні види діяльності, які здійснюються членами колективу, способи їх взаємодії між собою, організаційна культура.

Психологічний клімат як суб'єктивне утворення може по-різному усвідомлюватись членами колективу. Від міри розуміння керівниками ролі психологічного клімату в процесі діяльності освітніх установ, від уміння керівників діагностувати особливості різних видів клімату, виявляти фактори, що впливають на його розвиток, адекватно та оперативно визначати шляхи

його оптимізації значною мірою залежить ефективність управління університету [5, с. 142-143].

Психологічний клімат, який спостерігається у різних освітніх колективах, може різнитися за своїм змістом та спрямуванням. З огляду на це, виокремлюють три основних види психологічного клімату: із позитивною, негативною та нейтральною спрямованістю. Клімат із позитивною спрямованістю називають сприятливим, або здоровим, із негативною спрямованістю – несприятливим, або нездоровим; спрямованість якого чітко не визначена – нейтральним.

Кожен із зазначених видів клімату має характерні ознаки – як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру.

Варто відмітити, що сприятливий психологічний клімат характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- довіра і висока вимогливість членів колективу;
- доброзичливість і ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки при обговоренні 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 їх 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;
- задоволення роботою (її змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу;
- взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом;
- уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його дальший розвиток.

Також слід зазначити, що проблема довіри людей один до одного в організації є однією із найбільш актуальних проблем, що сьогодні досліджуються в організаційній психології [3, с. 183-184].

Такий внутрішній психологічний клімат в колективі зумовлює і відповідні об'єктивні (зовнішні) показники сприятливого психологічного клімату, зокрема, це: високі результати діяльності установ середньої освіти (організаторської, педагогічної, науково-методичної); міцна трудова

дисципліна; низька плинність кадрів; відсутність напруженості, конфліктності у колективі (як між „рядовими” членами колективу, так і між керівником та підлеглими).

Несприятливий психологічний клімат в освітніх колективах 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.

Можна стверджувати, що за несприятливого психологічного клімату колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче „розведені” в часі та просторі. Це призводить і до невисоких результатів у роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи тощо.

Нейтральний психологічний клімат характеризується певною збалансованістю як суб’єктивних, так і об’єктивних ознак, але є нестійким і в будь-який момент може змінитися в той чи інший бік.

Психологічний клімат в університеті є свого роду й екологічною характеристикою [8, с. 409-421], яка забезпечує ефективну взаємодію освітнього колективу в цілому і зокрема кожного його члена з оточенням.

У зв’язку з цим в 2008 році в Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького (далі МДПУ ім. Б. Хмельницького) була створена психологічна служба, яка націлена на створення сприятливих умов для забезпечення й розвитку психічного, психологічного, соціального здоров’я всіх учасників навчально-виховного процесу, насамперед студентів; сприяння розвитку властивостей особистості й індивідуальності; формуванню ефективної стратегії соціалізації особистості; адаптації на ринку праці, професійній спрямованості й самореалізації. Теоретико-методологічною підставою розробки теоретичної моделі діяльності служби є антропоцентричний підхід та ідея андрагогічної моделі взаємозв’язку в розвитку суб’єктності студента, його гуманістичній педагогічній позиції в системі суб’єкт-суб’єктної педагогічної взаємодії.

З метою підвищення ефективності управління якістю вищої освіти і застосування в теорії і практиці професійної підготовки фахівців, компетентної оцінки наукових досліджень, якості освітніх послуг, навчально-методичного забезпечення розвитку студентської молоді в МДПУ ім. Б. Хмельницького (2009 р.) створено Центр експертизи та моніторингу якості освіти, а також Служба експертизи, діагностики та корекції соціально-психологічного клімату в колективі.

Важливою умовою є також формування психологічної культури керівників та працівників освітніх 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) в повсякденному житті та у стресових ситуаціях.

Досягти цього можна завдяки проведенню спеціальних психологічних семінарів, курсів з використанням різного роду активних форм навчання (ділових ігор, психологічних практикумів, тренінгів тощо). У вирішенні цього завдання також велика роль належатиме психологічним службам освітніх організацій. При цьому слід підкреслити, що реалізація даної умови дає можливість зробити процес становлення психологічного клімату в освітніх колективах двостороннім процесом, в якому, з одного боку, активну участь бере керівник колективу, а з іншого – всі члени колективу, формуючи у себе позитивне ставлення до роботи, до своїх колег, до керівника, навчаючись розв'язувати ділові питання на основі, насамперед, поваги до особистості кожного учасника спільної діяльності, враховуючи його індивідуально-психологічні особливості, тобто реалізуючи гуманістичний підхід у процесі управлінської та професійної діяльності.

Отже, врахування менеджерами освіти ролі психологічного клімату, його видів, факторів та умов формування позитивно впливатиме на ефективність управління освітніми організаціями в цілому [8, с. 409-421].

*Висновки.* Психологічний клімат – соціально-психологічний феномен, який є одним з найголовніших факторів підвищення якості вищої освіти на різних рівнях управління: адміністративному, педагогічному, студентському.

Виявлено, що формування сприятливого психологічного клімату в колективі залежить в значній мірі від ефективного планування роботи. Саме тому нами була проведена експертна оцінка відповідності планування роботи кафедри (річний план кафедри, індивідуальні плани викладачів, навчальні програми дисциплін, робочі програми дисциплін) щодо створення сприятливого психологічного мікроклімату в колективі на факультетах, кафедрах.

Наявність здорового психологічного клімату в колективі – один із показників його зрілості, результат великої кропітної роботи керівництва ієрархічної системи управління університету.

В перспективі плануємо виявити рівні сформованості сприятливого, несприятливого, нейтрального психологічного клімату в університеті, використовуючи метод експертних оцінок, методику діагностики соціально-психологічного клімату групи (модифікація О.А. Реан методики О.С. Михалюка і Л.Ю. Шарито) та інший діагностичний інструментарій.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Амстронг М. Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем / М. Амстронг – Ростов н/Д: Феникс, 1998. – С. 135-162.
2. Галян О.І. Діалогічна парадигма міжособистісної педагогічної взаємодії / О.І. Галян // Психологія: зб. наук. пр. – К.: НПУ, 1999. Вип. 1 (4). – С. 82-88.

3. Карамушка Л.М. Вплив психологічного клімату в освітніх закладах на становлення духовності особистості / Л.М. Карамушка // Сучасна гуманітарна освіта: стан і перспективи: зб. наук. пр. – Чернівці, 1996. – С. 181-186.
4. Карамушка Л.М. Діяльність менеджера щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективах установ освіти / Л.М. Карамушка // Психологічні основи менеджменту освіти: програма / за ред. Н.Л. Коломінського. – К.: Укр. ін-т підвищ. квал. керівних кадрів освіти, 1994. – С. 20-22.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. / Л.М. Карамушка – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
6. Концепція розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2010 року: (наказ МОН України №554 від 19.06.2008 р.)
7. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / під ред. В.Б.Шапар – Х.: Прапор, 2009. – 672 с.
8. Русалинова А.А. Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах / А.А. Русалинова // Организационная психология: Хрестоматия: сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.М. Скрипка – СПб.: Питер, 2000. – С. 409-421.