

**Н.В. Хованець**, ст. гр. УНЗ-11-Б1  
**Науковий керівник:** Т.В. Чаусова,  
к.психол.н., доцент Інституту  
менеджменту та психології ДВНЗ «УМО»  
НАПН України

## **СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ**

**Анотація.** Розглянуто функції соціально – психологічного клімату в педагогічному колективі, типи соціально-психологічного клімату. Визначено показники здорового мікроклімату в педагогічному колективі на прикладі Хмельницького професійного ліцею.

**Ключові слова:** колектив мікроклімат, соціально–психологічний клімат, педагогічний колектив, сприятливий тип, несприятливий тип, нейтральний тип, формальне і неформальне спілкування.

**Аннотация.** Хованець Н.В. Создания благоприятного социально - психологического климата в педагогическом коллективе. Рассмотрены функции социально - психологического климата в педагогическом коллективе, типы социальнопсихологического климата. Определены показатели здорового микроклимата в педагогическом коллективе на примере Хмельницкого профессионального лицея.

**Ключевые слова:** коллектив микроклимат, социально - психологический климат, педагогический коллектив, благоприятный тип, неблагоприятный тип, нейтральный тип, формальное и неформальное общение.

**Annotation.** Researched functions of the microclimate in pedagogical collective, types of social and psychological climate. Defined indicators of a healthy microclimate in pedagogical collective for example Khmelnytsky professional lyceum.

**Keywords:** collective microclimate, socially is a psychological climate, pedagogical collective, favourable type, unfavourable type, neutral type, formal and informal communication.

**Постановка проблеми.** Формування сприятливого психологічного мікроклімату у педагогічному колективі є одним із головних завдань навчального закладу. Це пояснюється його впливом як на професійну діяльність педагогів, так і ефективність навчально-виховного процесу в цілому.

Колектив (від лат. *collectivus* - збірний) – вищий рівень розвитку і функціонування соціальної групи, відзначається єдністю ідейних, організаційних, ділових і міжособистісних стосунків. Для колективу характерна єдність цілей, високий рівень спілкування. Згуртовуючим

фактором для колективу виступає мета його професійної чи суспільної корисної діяльності.

Важливим для колективу є рівень його інтегрованості, згуртованості членів колективу, задоволення їхніх потреб та інтересів у трудовій діяльності, фізичному, психічному і моральному розвитку. Колектив є ланкою, що зв'язує особистість з усім суспільством.

Розрізняють ділову і психологічну структуру колективу. Якщо колектив інтегрований, згуртований, то ці дві структури добре поєднуються, у протилежному випадку – можуть суперечити одна одній. Успішне управління колективною діяльністю передбачає обізнаність не лише з професійним спілкуванням, а й поза професійним спілкуванням. Професійні завдання колективу істотно впливають на психологічний клімат і водночас психологічний клімат колективу може або підсилювати, або й руйнувати його предметну діяльність. В сучасному навчальному закладі людський фактор виступає вирішальним у створенні сприятливого мікроклімату.

***Соціально-психологічний клімат у колективі*** – стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу. У педагогічному колективі взаємодіють індивіди зі своїми особистісними якостями, інтересами, з різним статусом, що обумовлює їхню поведінку і вплив на інших осіб. Кожен з них намагається зайняти активну позицію, відстояти свої права, реалізувати можливості, утвердити амбіції. Ця складна мозаїка інтересів, прагнень, дій утворює соціально-психологічний клімат у колективі.

У педагогічному колективі мікроклімат виконує такі функції:

- консолідуючу – згуртування колективу, об'єднання зусиль для розв'язання навчально-виховних завдань;
- стимулюючу – реалізація емоційного потенціалу, життєвої енергії колективу;
- стабілізуючу – забезпечення стійкості внутріколективних відносин, створення передумови для успішної адаптації нових учасників;

- регулюючи – утвердження норм взаємин, етичного оцінювання поведінки індивідів та функції.

На психологічний клімат у підколективі впливають зміст праці та ступінь задоволеності людей нею, умови праці й побуту та задоволеність ними, міжособистісні стосунки, стиль керівництва, особистість керівника.

За змістом і спрямуванням соціально-психологічний клімат у колективі може відповідати одному з таких типів:

**Сприятливий тип.** Його характеризують: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їх виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної і творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою (змістом, оплатою, організацією праці) та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи у колективі; уболювання за честь колективу, сприяння його розвитку.

Педагоги, об'єднані в колектив, де панує сприятливий мікроклімат, не просто дотримуються моральних норм, а прагнуть до того, щоб у кожного працівника вони ставали внутрішніми переконаннями. У колективі, де розумно поєднано свободу діяльності з дисципліною, творчу активність з підпорядкуванням, можливі свідоме підпорядкування волі більшості, вільне прийняття її вимог. Тільки в атмосфері взаєморозуміння педагог відчувається впевнено, максимально використовує свій потенціал. Під впливом доброзичливої колективної взаємодії відбуваються глибокі якісні зміни в духовному світі педагога, формуються правильне розуміння громадського обов'язку, об'єктивна самооцінка вчинків з позицій суспільно значущих інтересів.

**Несприятливий тип.** У колективах із таким кліматом домінують байдуже ставлення людей одне до одного і до спільних справ. Кожен працівник існує ніби ізольовано, у своєму світі, що є причиною невисоких результатів роботи, незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, бажання змінити місце роботи тощо.

**Нейтральний тип.** Клімат характеризується збалансованістю суб'єктивних та об'єктивних ознак, однак він нестійкий і будь-коли може зазнати змін.

Зважаючи на складність педагогічних колективів, неоднорідність процесів, що відбуваються в ньому, керівники освітніх установ повинні знати психологічні особливості, соціальні позиції, ролі працівників, специфіку мотивації їхньої діяльності та поведінки, уміти діагностувати психологічні характеристики колективу, який очолюють, прогнозувати розвиток психологічного клімату в ньому тощо.

Показниками здорового мікроклімату в педагогічному колективі є:

1. Згуртованість та організованість. Успіх діяльності кожного навчального закладу забезпечує цілеспрямований колектив однодумців, у якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожного. Згуртувати педагогічний колектив означає не “вишикувати всіх”, обмежити свободу особистості, а забезпечити простір для максимальної реалізації творчого начала кожного, не руйнуючи методичної концепції навчального закладу.

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вища вона, тим ефективніше атмосфера в колективі впливає на досягнення педагогічних цілей.

Спілкування педагога в педколективі відбувається на формальному і неформальному рівнях. Офіційно організоване, формальне спілкування, а саме педагогічні наради, методичні об'єднання, збори здебільшого стосується виробничої сфери. Виникає воно за необхідності обміну думками щодо поточних і перспективних навчально-виховних ситуацій. Формальні стосунки

в педколективі обмежуються чітко визначеними функціональними ролями: директор – заступники директора – майстер в/н – класний керівник – викладач. Вони зумовлюють у кожної із сторін певні сподівання стосовно співрозмовників, пов'язані з їх професійним статусом: компетентності, наукової та ділової кваліфікації, виконавчої дисципліни, моральної відповідальності, професійної етики.

Неформальне спілкування певною мірою залежить від професійного, хоча є відносно самостійним. Товариські стосунки, співробітництво і взаємодопомога формують у навчальному закладі сприятливий для самореалізації розвитку особистості соціально-психологічний клімат. Недоброзичливість, що проявляється у конфліктах, унеможливорює реалізацію єдиної педагогічної лінії. Тому офіційна і неофіційна сфери спілкування в педколективі не можуть існувати відокремлено.

Єдність офіційного й неофіційного спілкування не абсолютна. Професійна діяльність педагога охоплює такі формальні елементи – дотримання правил, норм, інструкцій, застосування усталених прийомів. Неформальна діяльність включає пошук нового, творчість, індивідуальність, імпровізація. Часто вони настільки пов'язані, що органічно переходять один в один. Психологічними проявами формального спілкування є педантизм, традиційність, консерватизм, догматизм, що змушує діяти за інструкцією, породжує розгубленість у нестандартних ситуаціях. Організація діяльності, спілкування лише на неформальній основі може вносити невизначеність, розрізненість, непослідовність дій, ігнорування колективності в реалізації загальнозначущих педагогічних завдань. Тому надмірна схильність до одного принципу педагогічної діяльності може дезорганізувати роботу і взаємовідносини колективу навчального закладу.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі. Він залежить від оптимістичного самопочуття, злагоди, успішної роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений чи життєрадісний колега, доброзичливе чи недружелюбне слово тощо). Чіткі орієнтири в діяльності навчального закладу, педколективу

теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрій стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між людьми.

4. Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги й підтримки, узгодженої взаємодії. Товариські ділові взаємовідносини залежать від оптимального співвідношення особистих і колективних інтересів. Спільна професійна діяльність формує єдність професійних інтересів, які неминуче мають певні відмінності. Тому зближення інтересів педагогів є важливим чинником формування здорової соціально-психологічної атмосфери в педколективі. На її створення впливають:

а) громадська думка – соціально вагоме, типове оцінне судження, що повторюється стосовно важливих і принципових для суспільства, певного колективу подій, форм діяльності. Вона формується усвідомлено, є спільно виробленим типовим оцінним судженням. Якщо людина за певних причин не поділяє громадської думки групи, можуть виникати конфлікти в колективі, у взаємовідносинах з керівництвом. У спілкуванні окремих людей між собою велике значення має *загальна думка* – оцінне судження про когось або про щось, сформоване стихійно, незалежно від думки кожного суб'єкта. За розбіжності думок контакти ускладнюються, спілкування може взагалі припинитися. І навпаки, якщо погляди людини не збігаються з громадською думкою, спілкування може тривати, оскільки вона не стосується особистих питань.

б) смаки – соціальні почуття, що характеризують здатність до розрізнення, розуміння й оцінювання явищ, людей, їх дій з позицій прекрасного й потворного. Виявляються вони в усіх видах діяльності й спілкування. Індивідуальні розбіжності в смаках можуть нівелюватися завдяки загальним умовам діяльності, виробленню загальної концепції виховання й навчання на основі єдиних професійних інтересів. Подоланню індивідуальних відмінностей у смаках людей сприяє спілкування. Але, наприклад, примітивні

художні смаки людини навряд чи сприятимуть контактам з колегами, що мають розвинені смаки. Інтелігентна людина ніколи не дозволить собі возвеличувати власні смакові амбіції, різко викривати нерозвиненість чийось смаків, а за необхідності висловитися про смаки колеги зробить це тактовно, адже протиставлення смаків є джерелом конфліктів.

в) потяги – яскраво виражена прихильність людей одне до одного, спільної діяльності. Вони виникають на основі смаків, потреб та інтересів. Соціально вагомі потяги формуються під впливом розвинених смаків. 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 в 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 педколективі має бути кращим доказом ідеалу дружби.

г) прагнення – наполегливе бажання досягти мети або розв'язати завдання в процесі діяльності чи спілкування. Ґрунтується воно на інтересі до особистості, є фактором розвитку спілкування, стимулює спілкування, якщо основою його є однакові потреби, інтереси, смаки людей, які з часом оформлюються в колективну волю.

Міжособистісна взаємодія в колективі ПТНЗ, як і взагалі в будь-якій групі, породжує дуже важливий феномен – соціально-психологічний клімат колективу. Значущість соціально-психологічного клімату розглядається з точки зору його впливу на успішність управлінської діяльності керівника, на самопочуття кожного працівника професійно-технічного навчального закладу, впливу педагогічного колективу на тих, кого виховують і навчають.

Соціально-психологічний клімат відображає рівень комфортності існування особистості в спільній діяльності, у груповій взаємодії. “Якщо комфортність пов’язана з індивідуальною оцінкою умов існування в групі, то самі умови розглядаються як груповий “клімат”, як особливий стан соціально-психологічних умов, що склалися в групі”.

Соціально-психологічний клімат впливає не тільки на ефективність діяльності, поведінку, а й взагалі на психічне здоров’я людини. Це особливо важливо враховувати керівникам ПТНЗ, адже соціально-психологічний клімат навчального закладу опосередковано, через відповідний психологічний стан його педагогічних працівників впливає також на учнів, їх психічне здоров’я.

Таким чином, врахування соціально-психологічного клімату керівником ПТНЗ, здійснення активних дій щодо створення сприятливого творчого соціально-психологічного клімату є життєво важливим напрямом діяльності навчального закладу, оскільки це необхідно не тільки з точки зору оптимізації управлінської праці, а й (і це головне) з точки зору формування позитивного впливу на педагогічний колектив як умову самоактуалізації, саморозвитку особистості керівника, педагогічного працівника, учня.

Діагностика соціально-психологічного клімату у педагогічному та учнівських колективах професійно-технічного навчального закладу - важливий етап діяльності керівника. З цією метою ми пропонуємо використовувати методику “Оцінювання психологічного клімату в педагогічному колективі».

В діагностиці прийняло участь 48 респодентів (адміністрація, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі), що складає 87% від загальної кількості інженерно-педагогічних працівників Хмельницького професійного ліцею. Був обчислений середній показник ступеню створення сприятливих умов для роботи колективу; він складає приблизно 24,2. Як бачимо, це високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату. Тобто, соціально-психологічний клімат у ліцеї є сприятливим.



Під час проведення тесту один респондент засвідчив початковий ступінь несприятливості (показник дорівнював-3); двоє респондентів засвідчили низький ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу (показник дорівнював +5; +7); 19 педагогів – середній; більша частина 53 педагоги - високий ступінь.

З усього вищезазначеного можна зробити наступні рекомендації: керівникові слід більше уваги приділяти згуртуванню колективу, стимулюванню працювати разом заради спільної мети, більше уваги приділяти окремим працівникам, індивідуальній роботі з ними, а також стимулюванню педагогів.

**Висновки.** Соціально-психологічна атмосфера позитивно або негативно впливає на особистість. У педагогічному колективі, де співробітництво, підтримка й повага є нормою взаємин, педагог відчуває спорідненість із ним, радість від спільної праці. Якщо в колективі панують байдужість, формалізм, примус, він відчуває пригніченість, відчуженість. Психологічний клімат педагогічного колективу навчального закладу як складна інтегрована характеристика колективу емпірично виявляється в домінуючому відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення педагогічними працівниками міжособистісних і ділових взаємин у колективі, які опосередковані цілями та змістом спільної професійно-педагогічної діяльності в специфічних умовах освітнього закладу.

Психологічний клімат не приносить ніхто ззовні. Він формується і підтримується в колективі кожним його членом. Приємний психологічний клімат в колективі створюється відносинами доброзичливості, відвертості, взаємодопомоги. Важливим фактором приємного психологічного клімату є відчуття естетичного задоволення від результатів своєї праці, від взаємин із колегами. Естетика взаємовідносин в колективі у великій мірі залежить від особистості керівника, його стилю роботи, доброзичливості, тактовності. Однак успіх діяльності кожного навчального закладу забезпечує

цілеспрямований колектив однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості.

**Висновки.** Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі навчального закладу детермінується низкою соціальних, соціально-психологічних, особистісних і педагогічних чинників. Особливе значення має фактор особистісної орієнтованості всього різнобарв'я педагогічної діяльності та організаційно-методичної роботи: реалізація демократичних принципів управління й професійного спілкування, гуманізація взаємин по “горизонталі” та “вертикалі”, врахування інтересів і потреб всього колективу та окремих його членів, підвищення психологічної культури співробітників, створення творчої атмосфери та уникнення жорсткої регламентації діяльності педагогічних працівників, запобігання психотравмуючим конфліктним ситуаціям і надання психологічної допомоги та підтримки членам “педагогічної команди”.

### **Література**

1. Бабосов Е. Соціологія управління / Бабосов Е. – М.: Тетрасистемс, 2002. – 88 с.
2. Зборовський Г.Е. Соціологія управління: Учебное пособие / Г.Е.Зборовський, Н.Б. Костика. – М.: Гардарики, 2004. – 272 с.
3. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Карамушка Л.М. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
4. Пугачёв В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Ученик для студентов вузов/ Пугачёв В.П. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
5. Психологічний словник за ред. В.І.Войтка. Київ «Вища школа», 1982. - 214 с.
6. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. – 2-ге вид. доп. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-337с.