МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій,

спорту та реабілітації

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Шляхи покращення психологічного клімату в колективі організації

Здобувача вищої освіти
другого (магістерського) рівня
групи ПСМ-23-1,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія бізнесу»

_____ **Т.І. Друцул**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

_____ **І.М. Овдієнко**
підпис наукового керівника к. психол. н., доц.

Гарант освітньо-
професійної програми

_____ **Т.А. Ткачук**
підпис керівника ОПП д. психол. н., проф.

Допущено до захисту за рішенням кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін протокол від «3» лютого 2025 р. № 10

Завідувач кафедри

_____ **І.О. Пєтухова**
Підпис к. пед. н., доцент

Ірпінь – 2025

Реєстрація № 15 29.01.25 _____
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки *до захисту* 03.02.2025 _____
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підп

Результат захисту 93 _____ _____
(оцінка) (дата) (підпис

Голова комісії: _____ С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: _____ Т.А. Ткачук
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ О.Г. Льовкіна
(підпис) (ініціали, ПІБ)

_____ Л. В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технології, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:
Завідувач кафедри психології, педагогіки та суспільних дисциплін
_____ І.О. Пєтухова

Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти

Друцул Тетяни Іванівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема кваліфікаційної роботи: **Шляхи покращення соціально-психологічного клімату в колективі організації**

Затверджена наказом ректора від 07.12.2023 № 1649

Термін подачі закінченої роботи: 15.01.2025

Цільова установка полягає в теоретичному аналізі феномену соціально-психологічного клімату в колективах організацій; визначенні ключових факторів, що впливають на його формування; дослідженні особливостей психологічного клімату в педагогічному колективі фахового коледжу; а також розробці рекомендацій щодо покращення соціально-психологічного клімату та формування сприятливих умов для ефективної роботи колективу.

Метою роботи є теоретично обґрунтувати й емпірично схарактеризувати особливості психологічного клімату у колективі організації, розробити комплексні та ефективні стратегії для пошуку шляхів його покращення з метою забезпечення оптимальних умов для продуктивності праці.

Об'єкт дослідження є психологічний клімат в колективі організації.

Предмет дослідження – особливості покращення психологічного клімату в колективі організації.

База дослідження. Відокремлений структурний підрозділ «Кіцманський фаховий коледж» Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – фаховий коледж) м. Кіцмань.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	
		За планом	
1	2	3	
1.	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	01.12.2023	
2.	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	20.12.2023 – 20.02.2024	
3.	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	01.05.2024 – 01.10.2024	
4.	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	15.10.2024 – 30.11.2024	
5.	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	30.11.2024	
6.	Попередній захист роботи	20.12.2024	
7.	Отримання відгуку керівника роботи	18.01.2025	
8.	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	25.01.2025	до
9.	Отримання зовнішньої рецензії	30.01.2025	
10.	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	12-13.02.2025	
11.	Захист роботи	01.05.2024 – 01.10.2024	10-

1. Дата видачі завдання «01» грудня 2023
2. Керівник кваліфікаційної роботи _____ І.М. С
3. Керівник освітньо-професійної програми _____ Т.А
4. Завдання до виконання отримав здобувач вищої освіти _____ Т.І

АНОТАЦІЯ

Шляхи покращення психологічного клімату в колективі організації.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й емпірично схарактеризувати особливості психологічного клімату у колективі організації, розробити комплексні та ефективні стратегії для пошуку шляхів його покращення з метою забезпечення оптимальних умов для продуктивності праці.

Завдання дослідження:

1) теоретично проаналізувати сучасні наукові підходи до осмислення феномену «психологічний клімат», охарактеризувати чинники його формування в колективі фахового коледжу;

2) емпірично дослідити особливості психологічного клімату колективу фахового коледжу;

3) розробити програму «Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічного колективу фахового коледжу», визначити її ефективність.

Предмет дослідження – особливості покращення психологічного клімату в колективі організації.

Базою дослідження виступає: Відокремлений структурний підрозділ «Кіцманський фаховий коледж» Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» м. Кіцмань.

За результатами дослідження сформовані: теоретичні та емпіричні основи вивчення соціально-психологічного клімату, а також розроблено тренінгову програму «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації».

Одержані результати можуть бути використані:у практичній діяльності психологів, керівників освітніх установ і бізнес-організацій, а також для реалізації тренінгових програм, спрямованих на оптимізацію міжособистісної взаємодії та підвищення ефективності роботи колективів.

Кваліфікаційна робота містить: 56 сторінок основного тексту, 6 таблиць, 14 рисунків, 4 додатки.

Ключові слова: психологічний клімат, педагогічний колектив, фаховий коледж, тренінгова програма, соціально-психологічні чинники.

Рік виконання кваліфікаційної роботи: 2025.

Рік захисту: 2025.

ABSTRACT

Ways to improve the psychological climate in the organization's team.

The purpose of the study is to substantiate theoretically and characterize empirically the features of psychological climate of the staff of an organization, to develop comprehensive and effective strategies for finding ways to improve the psychological climate of the organization in order to provide optimal conditions for labor productivity.

Objectives of the study:

1) to analyze theoretically modern scientific approaches to understanding the phenomenon of «psychological climate», to characterize the factors of its formation between the members of a vocational college staff;

2) to study empirically the features of the psychological climate of the staff of a vocational college;

3) to develop a program «Ways to form a favorable psychological climate between the colleagues at a vocational college», to determine its effectiveness

Subject of the study - features of improving psychological climate between the colleagues at an organization.

The basis of the study is: Affiliated Unit "Kitsman Vocational College of Higher Educational Institution "Podillia State University" in Kitsman.

According to the results of the study, the following theoretical and empirical foundations were formed for the study of the socio-psychological climate, as well as the development of a training program "Ways to form favorable psychological atmosphere between the colleagues at an organization".

The results obtained can be used in the practical activities of psychologists, heads of educational institutions and business organizations, as well as for the implementation of training programs aimed at optimizing interpersonal interaction and improving the efficiency of teams.

The qualification work contains: 56 pages of the main text, 6 tables, 14 pictures, 4 appendices.

Key words: psychological climate, teaching staff, vocational college, training program, socio-psychological factors.

Year of qualification work: 2025.

Year of defence: 2025.

ЗМІСТ

ВСТУП ……. 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЇ……. 12
1.1. Наукові підходи до осмислення феномену «психологічний клімат», його характеристика…….……... 12
1.2. Психологічні особливості колективу фахового коледжу…….. 17
1.3. Чинники, що впливають на формування психологічного клімату в колективі фахового коледжу……..…… 20
Висновки до першого розділу……... 25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ……. 27
2.1. Методика та організація дослідження …….…….. 27
2.2. Аналіз результатів дослідження особливостей психологічного клімату колективу фахового коледжу…….…….. 33
Висновки до другого розділу……. 44
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ…… 47
3.1. Зміст тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» ..……..…..…… 47
3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації»…….…. 51
Висновки до третього розділу……... 57
ВИСНОВКИ……. 59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……. 57
ДОДАТКИ……..……..…… 67

ВСТУП

Актуальність проблеми дослідження. На сьогодні в Україні питання дослідження соціально-психологічного клімату в колективах організацій набуває особливого значення. Це пов'язано з нестабільною соціально-економічною ситуацією, яка виникла через пандемію COVID-19 і загострилася після запровадження воєнного стану внаслідок вторгнення російської федерації.

Такі події стали серйозним випробуванням для українців, що вплинуло на роботу багатьох бізнес-організацій. Колективи опинилися у кризовій ситуації, змушені адаптуватися до нових умов життя та праці. Це спричинило ширше застосування сучасних підходів до організації трудових відносин, включаючи дистанційну роботу та гнучкі графіки.

Ці тенденції мають деструктивний вплив не тільки на підприємство в цілому, а й на кожного працівника, та породжують психологічні проблеми на індивідуально-особистісному рівні. Досягти гармонії та знайти вихід з кризового стану можна завдяки поліпшенню соціально-психологічного клімату всередині бізнес-організації шляхом пошуку ефективних методів та способів формування позитивного настрою, взаєморозуміння, підтримки, мотивації його членів, що у свою чергу істотно впливає на продуктивність праці та якість роботи.

Ступінь розробки проблеми в психологічній літературі. Аналіз наукової літератури з обраної теми свідчить про необхідність комплексного та всебічного вивчення соціально-психологічного клімату у колективі організації.

Теоретичною та методологічною дослідження становлять праці вітчизняних та зарубіжних вчених, які досліджували особливості соціально-психологічного клімату в колективі.

Зокрема, дослідженнями явищ соціально-психологічного клімату, та пошуку ефективного комплексу методів оптимізації соціально-

психологічного клімату в колективі організації приділена увага у працях науковців, таких як: В. Вертель, А. Зудова, А. Котелевської, Л. Карамушки, Л. Орбан-Лембрик, Н. Базалійська, Н. Волкова, Л. Гончарова, П. Гук, М. Молочко, А. Романов, І. Сорока та інші. Серед зарубіжних вчених, які займалися дослідженнями у цьому напрямку виділяють: К. Левіна (K. Lewin), Д. М. Грегора, Ф. Герцберг (F. Herzberg) та інші. Однак деякі питання, пов'язані з дослідженням соціально-психологічного клімату в колективі організації залишаються відкритими.

Мета роботи – теоретично обґрунтувати й емпірично схарактеризувати особливості психологічного клімату у колективі організації, розробити комплексні та ефективні стратегії для пошуку шляхів його покращення з метою забезпечення оптимальних умов для продуктивності праці.

Об'єкт дослідження – психологічний клімат в колективі організації.

Предмет дослідження – особливості покращення психологічного клімату в колективі організації.

Завдання дослідження:

4) теоретично проаналізувати сучасні наукові підходи до осмислення феномену «психологічний клімат», охарактеризувати чинники його формування в колективі фахового коледжу;

5) емпірично дослідити особливості психологічного клімату колективу фахового коледжу;

6) розробити програму «Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічного колективу фахового коледжу», визначити її ефективність

Для досягнення мети й вирішення поставлених завдань було розроблено програму дослідження, реалізація якої передбачала застосування *комплексу методів*, серед яких:

- *загальнотеоретичні* – аналіз і синтез психологічної літератури з проблем дослідження; порівняння, систематизація, узагальнення й

інтерпретація теоретичних положень та отриманих експериментальних даних;

1. *емпіричні* – спостереження, бесіда, опитування; тестування, з метою виявлення особливостей формування психологічного клімату в колективі організації, за допомогою наступних методик, а саме: «Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» (Н. Коломінського), яка використовувалася для того, щоб виявити структурні компоненти соціально-психологічного клімату в освітніх організаціях; опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки); «Методика дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В.Щокіна).

Експериментальна база досліджень. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі Відокремленого структурного підрозділу «Кіцманський фаховий коледж» Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – фаховий коледж) м. Кіцмань. Вибірку досліджуваних склали 62 працівники педагогічного колективу фахового коледжу.

Наукова новизна дослідження полягає в теоретичному поглибленні знань про феномен «соціально-психологічного клімату» та визначенні психологічних особливостей педагогічного колективу фахового коледжу, а також можливості застосування сучасних програм оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі та наданні рекомендацій адміністрації щодо його покращення.

Практична значущість визначається тим, що результати даного дослідження можуть бути використані в діяльності практичних психологів, педагогів в корекційно-розвивальній, консультативній, просвітницькій та освітній діяльності, а також для розробки різних тренінгових програм.

Апробація результатів роботи. Результати досліджень були відображені у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції: Друцул Тетяна Іванівна, Дорошенко Ольга Володимирівна / Психологічні

стратегії подолання конфліктів у колективі: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року); за заг. ред. Р. А. Калениченка, І. О. Пєтухової. Ірпінь: Державний податковий університет, 2024. С.471-474; Друцул Тетяна Іванівна, Дорошенко Ольга Володимирівна / Поняття соціально-психологічного клімату в колективі організації: матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (25-29 квітня 2024 року); за заг. ред. Р. А. Калениченка, І. О. Пєтухової. Ірпінь: Державний податковий університет, 2024. С.471-474.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел (42 джерела, з них 3 – іноземною мовою). Основний текст викладено на 56 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Наукові підходи до осмислення феномену «психологічний клімат», його характеристика

На сучасному етапі розвитку суспільних відносин важливого значення набуває питання формування соціально-психологічного клімату в колективі організації. Саме тому воно є одним із пріоритетних напрямів дослідження вчених, які розглядають сутність, структуру, чинники, умови розвитку соціально-психологічного клімату в організації.

Актуальність цього питання пояснюється тим, що соціально-психологічний клімат у колективі безпосередньо впливає на продуктивність праці працівників та успішність організації у реалізації поставлених цілей [35, с. 141].

Актуальність теми обумовлена сучасними суспільними відносинами, які впливають на всі аспекти людської діяльності. У цьому контексті виникає потреба у ґрунтовному аналізі феномену соціально-психологічного клімату в колективах організацій, оскільки він має прямий вплив на продуктивність працівників. Важливою складовою цього процесу є використання сучасних психологічних методів дослідження та напрацювання рекомендацій для покращення клімату в колективі.

Слід зазначити, що поняття соціально-психологічного клімату отримало поширення у нашій країні відносно недавно.

У наш час поняття «психологічний клімат» вважається загальновизнаним у соціальній психології і розкриває емоційно-психологічний аспект відносин між членами групи [31, с. 102].

Аналіз наукових джерел літератури, свідчить незважаючи на значний інтерес дослідників до самого феномену соціально-психологічного клімату та

його впливу, зокрема на продуктивність праці, особливості даного явища у колективі організації, незалежно від форми власності, є недостатньо дослідженими.

Феномен соціально-психологічного клімату вивчався науковцями у різних аспектах, а серед найбільш відомих дослідників цієї теми можна виокремити праці: В. Вертель [8], А. Зудова [16], А. Котелевської [16], Л. Карамушки [17; 18], Л. Орбан-Лембрик [28] та інших.

Сучасні дослідження, пов'язані з аналізом соціально-психологічного клімату, фокусуються на формуванні, особливостях та динаміці цього явища в різних типах колективів. Це обумовлено специфікою професійних груп та їхніми унікальними характеристиками праці. В цьому напрямку працюють дослідники, такі як: Н. Базалійська [3; 4], Н. Волкова [9], Л. Гончарова [12], П. Гук [3], М. Молочко [25], А. Романов [32], І. Сорока [36] та інші. Серед зарубіжних вчених, які займалися дослідженнями у цьому напрямку виділяють: К. Левіна (K. Lewin) [14]; Д. М. Грегора (D. McGregor) [14]; Ф.Герцберг (F. Herzberg) [42].

Вищезазначені вчені зробили вагомий внесок у розуміння та дослідження соціально-психологічного клімату всередині організацій і колективів. Їхні роботи досі впливають на теорії управління та організаційну психологію. Сучасна соціальна психологія пропонує багато трактувань соціально-психологічного клімату, проте лише деякі з них стали вважатися ключовими в практичному застосуванні. Більшість дослідників визначають соціально-психологічний клімат як психологічний стан учасників групи, що пов’язаний з якістю міжособистісної взаємодії протягом колективної діяльності.

В «Психологічному тлумачному словнику» автора В. Шапара соціально-психологічний клімат описується як: система емоційно-психологічних станів групи, яка відображає характер взаємовідносин між її учасниками під час спільної діяльності та спілкування [41].

Пачковський Ю. у підручнику «Психологія підприємництва» звертає увагу на те, що соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній сумісній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі [30].

Базалійська Н. вказує на те, що соціально-психологічний клімат є відображенням характеру взаємовідносин між людьми, що відображає тональність суспільного настрою в колективі, пов'язаний із задоволеністю умовами життєдіяльності, стилем, рівнем управління та іншими факторами (додати вченого [4, с. 58]).

Бикова І. описує психологічний клімат як емоційно-психологічну атмосферу, що складається в колективі під час роботи [6, с. 244].

Соціально-психологічний клімат виникає в результаті безпосередніх особистих контактів між працівниками, коли всі взаємини між ними набувають емоційно-психологічного відтінку, що визначається ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та інтересами членів групи на це у своїх дослідженнях звернула Кравченко І. [21, с. 52].

Цимбалюк І. визначає соціально-психологічний клімат, як чинник, що формується на основі близькості, симпатії, збігу характерів, інтересів та схильностей [40].

Інші науковці пропонують розглядати соціально-психологічний клімат через його трикомпонентну структуру. Серед основних "кліматичних зон" виділяють соціальний, моральний і психологічний клімат. Соціальний клімат відображає рівень усвідомлення членами колективу суспільних цілей і завдань, а також їхню здатність дотримуватись конституційних прав та обов’язків громадян країни. Моральний клімат характеризується домінуючою системою моральних цінностей, яка склалася в спільноті. Психологічний клімат стосується неформальних взаємовідносин, що виникають між працівниками в межах трудового колективу [11, с. 152].

Н. Олійник описує «соціально-психологічний клімат» як систему стосунків між членами колективу, що включає не лише психічні реакції, а й суспільні відносини людей. Ці елементи складають основу міжособистісних взаємин у колективі [27, с. 725].

У дослідженні групи вчених під керівництвом Р.Скриньковського виявлено, що ця система взаємовідносин формується під впливом індивідуальних психофізіологічних особливостей, а також внутрішньогрупових традицій та стандартів. Вони визначають колективну свідомість і настрій, які впливають на психологічні умови, що можуть сприяти або заважати продуктивній спільній діяльності та розвитку особистості в групі [13].

1. Термін «соціально-психологічний клімат – це стиль взаємодій у колективі, який формує певну систему міжособистісних відносин, впливає на групи» (В.Брич, Л.Вольнова) [7, 10].

Декілька дослідників визначають соціально-психологічний клімат як загальну та індивідуальну психологічну згуртованість членів команди, їхню морально-психологічну єдність, а також спільність поглядів, традицій і ритуалів. На їхню думку, психологічний клімат відображає психічний стан організації, поєднуючи особистісні та групові стани. Вони підкреслюють, що клімат є не просто сумою цих станів, а виступає як інтегральна характеристика, яка їх об'єднує [14, с. 308].

А. Зудова та А. Котелевська визначають основні показники сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, такі як оптимальний рівень взаємовимогливості та довіри між працівниками, ділова і доброзичлива критика, можливість вільно висловлювати свою думку під час обговорень питань, що стосуються взаємовідносин у колективі, задоволеність роботою, взаємодопомога на всіх етапах роботи, а також рівномірна інформованість співробітників про всі аспекти внутрішнього життя підприємства [16, с. 344].

С. Савич визначає соціально-психологічний клімат як «взаємодію особистості із соціальним середовищем, а психологічний клімат є результатом взаємодії із соціальним середовищем, так і з фізичним [33, с. 105].

Авторський колектив у праці «Соціально-психологічний клімат колективу» вказуєте на те, «щоб визначити психічний стан будь-якого співробітника підходить таке поняття, як психологічний клімат, а щоб визначити взаємини співробітників один з одним як психологічні умови життєдіяльності підходить таке визначення як соціально-психологічний клімат [8, с. 293].

У підручнику «Практична психологія: вступ у спеціальність» автора Т. Дуткевич визначаються інші ключові аспекти розвитку позитивного соціально-психологічного клімату, а саме: використання позитивної та конструктивної критики у відношенні до колег та високий рівень довіри між учасниками групи; активна учать у висловленні власних думок під час обговорення питань, важливих для всього колективу; відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих; інформованість кожного члена колективу про його завдання та загальну ситуацію в групі; задоволеність відчуттям причетності до організації; високий рівень емоційної залученості, особливо коли ситуація викликає фрустрацію у когось із членів групи; відповідальність кожного учасника за вирішення проблемних ситуацій [15, с. 172].

Психологічний клімат – це стійка «ментальна» атмосфера, яка проявляється як у стосунках між колегами, так і у їхньому ставленні до спільної місії команди. Поглиблений аналіз психологічного клімату дозволяє визначити його як:

1) один із станів колективної свідомості, що включає системну єдність найпоширеніших почуттів, настроїв та думок, а також інших соціально-психологічних утворень, пов'язаних з потребами та інтересами колективу;

2) систему міжособистісних відносин, які мають психологічну основу (симпатія, антипатія, дружба), психологічні механізми взаємодії між людьми

(наслідування, співчуття, підтримка), систему взаємних очікувань та загальний стиль трудової діяльності. Це відносно стійкий та типовий для групи емоційний настрій, що відображає реальні умови трудової діяльності і характер взаємостосунків [22, с. 220].

Психологічний клімат містить якісну складову міжособистісних відносин, яка проявляється як сукупність психологічних умов, що допомагають або навпаки перешкоджають здійсненню ефективної спільної трудової діяльності та прогресу особистості в певному колективі. Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату полягають у довірі та високій вимогливості співробітників один до одного, у доброзичливій та діловій критиці, у свободі особистої думки при розгляді питань всього колективу, у відсутності тиску керівництва на співробітників та визнання за ними права прийняття необхідних колективу рішень.

Таким чином, психологічний клімат є значущим фактором життєдіяльності окремої людини та організації загалом, який впливає на всю систему соціальних відносин, на спосіб життя людей, на їх повсякденне самопочуття, працездатність і рівень творчої та особистісної самореалізації. Зрозуміло, що таке неоднозначне явище може трактуватися в різних аспектах. За різноманіттям підходів до розуміння соціально-психологічного клімату стоїть бачення його багатогранності, його складної структури.

1.2. Психологічні особливості колективу фахового коледжу

Колектив працівників фахового коледжу займається формуванням і вихованням здобувачів фахової передвищої освіти, передаючи молодому поколінню знання, вміння та досвід здобутий попередніми поколіннями. Це визначає особливості психологічного клімату педагогічного колективу, його функціонування, моральні цінності, громадську відповідальність і єдність.

Колектив є різноманітним, адже в нього входять люди різного віку та досвіду, з різними смаками, інтересами, професіями, педагогічними

поглядами, рівнем морального розвитку та інтелектом. Серед них є як сімейні, так і самотні, люди з відмінними типами нервової системи, характерами та темпераментами. Поширеною є думка, що якісне навчання та виховання дітей можливе лише за умови існування згуртованого педагогічного колективу [37, с. 152].

Колектив педагогів має певну організаційну структуру, яка притаманна і для фахового коледжу. Структура визначає відносини взаємної залежності, взаємного контролю членів колективу. В рамках цієї структури працює педагогічна рада, методичні об'єднання викладачів-предметників та класних керівників, адміністрація.

У педагогічному колективі, зокрема у колективі фахового коледжу, відбувається поділ праці. Це потребує від педагогів умінь співпраці, таких як здатність разом знаходити необхідну інформацію, обговорювати питання, уважно слухати та розуміти колег, приймати їх точку зору, доповнювати чи аргументовано спростовувати.

Такі навички ділового співробітництва викладач здобуває саме в педагогічному колективі. Взаємини між викладачами визначаються цілями та змістом їхньої діяльності. Ці відносини умовно поділяються на офіційні, що охоплюють загальну систему морально-психологічних стосунків у колективі, і неофіційні, які базуються на взаємних симпатіях між окремими педагогами.

Успішність діяльності педагогічного колективу оцінюється наступними критеріями: навченість здобувачів освіти, їх вихованість, здатність педагогічного колективу оперативно вирішувати завдання, професійна кваліфікація, особистісне самовдосконалення педагогів.

Ефективність діяльності колективу фахового коледжу залежить від морально-психологічного клімату в ньому. Зокрема від: самопочуття педагогічних працівників у фаховому коледжі; прагненні працівників до повної самовіддачі в педагогічній діяльності; взаємодії між працівниками фахового коледжу.

Клімат колективу в чималому ступені визначає і міру творчості кожного його члена. Особливості формування психологічного клімату колективу фахового коледжу залежить від ряду обставин: стилю керівництва адміністрації фахового коледжу, умов праці, соціально-психологічної сумісності педагогічних та інших членів колективу; соціально-психологічних установок, що реалізуються колективом чи адміністрацією.

Сприятливий клімат у колективі характеризується наявністю радості від праці, оптимізму, задоволення від спілкування, довіри, підтримки, відчуття безпеки й життєвої енергійності. Педагогічний колектив, згуртований не лише спільною метою, але й дружніми стосунками, взаємною повагою та симпатіями, перетворюється на потужний інструмент для формування особистості здобувача освіти.

Можна відокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу та як до:

1) загальної справи;

2) один до одного;

3) світу в цілому;

4) самих себе.

У свою чергу, всі прояви соціально-психологічного клімату мають два основних параметри: а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття працівниками їхньої діяльності); б) емоційний (задоволення чи незадоволення працівниками цією діяльністю) [36, с.152].

Особливості формування психологічного клімату колективу фахового коледжу визначається: особливістю педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього педагогічного колектив; підтримкою керівними органами, яка має бути спрямована на досягнення єдиної мети. Колектив з високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів; соціально-

психологічною атмосферою, яка позитивно або негативно впливає на особистість.

У педагогічному колективі, де взаємини будуються на співпраці, підтримці та повазі, педагог відчуває спорідненість із середовищем та радість від спільної роботи. У разі домінування байдужості, формалізму чи примусу в колективі виникає відчуття пригніченості й відчуженості.

Психологічний клімат колективу фахового коледжу є складним і багатогранним явищем. Він емпірично проявляється через переважаючий, досить стабільний груповий настрій, який формується на основі відображення педагогами міжособистісних і професійно-ділових взаємин. Ці взаємини обумовлюються цілями та змістом спільної професійної діяльності, що здійснюється в специфічних умовах освітнього закладу.

Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі фахового коледжу формується під впливом різноманітних соціальних, соціально-психологічних, особистісних і педагогічних чинників. Особливу роль відіграє особистісна орієнтованість усього спектра педагогічної діяльності та організаційно-методичної роботи. Це охоплює впровадження демократичних принципів управління та професійного спілкування, гуманізацію відносин як на «горизонталі», так і на «вертикалі», врахування інтересів і потреб як усього колективу, так і окремих його членів. Важливо також приділяти увагу підвищенню психологічної культури працівників, створенню творчої атмосфери, уникненню надмірної регламентації діяльності педагогів, запобіганню стресовим конфліктним ситуаціям, а також наданню психологічної підтримки та допомоги членам педагогічного колективу.

1.3. Чинники, що впливають на формування психологічного клімату в колективі фахового коледжу

Формування соціально-психологічного клімату є важливою умовою для підвищення ефективності праці та якості продукції. Такий клімат

одночасно відображає рівень соціального розвитку колективу організації та його психологічний потенціал, що сприяє професійній самореалізації [26, с. 185].

Проблема формування комфортного психологічного клімату в колективі, зокрема і педагогічному колективі фахового коледжу, займає одне з провідних місць у системі управління організацією оскільки психологічний стан колективу формується під впливом різних чинників.

Серед найважливіших чинників соціально-психологічного клімату можна виділити: типи поведінки співробітників у конфліктних ситуаціях, ставлення кожного члена організації до свого колективу в цілому та взаємини між окремими людьми [30, с. 17].

Для визначення чинників, що впливають на формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі фахового коледжу, необхідно провести аналіз факторів, які мають вплив на формування чинників не тільки педагогічного колективу, а й колективу організації в цілому.

Так, на формування психологічного клімату, в тому числі і на формування психологічного клімату в колективі фахового коледжу, впливають такі фактори:

1. *Сумісність його членів*, що розуміється як найбільш сприятливе поєднання властивостей працівників, що забезпечує ефективність спільної діяльності та особисту задоволеність кожного. Сумісність проявляється у взаєморозумінні, взаємоприйняті, емпатійності членів колективу один до одного [24].

2. *Стиль поведінки та методів управління* керівника, менеджера, директора підприємства (в т.ч. директора фахового коледжу).

3. *Успішний чи неуспішний хід виробничого процесу*. Для педагогічного колективу фахового коледжу – це процес організації освітнього процесу шляхом надання якісних освітніх послуг здобувач освіти.

4. *Застосовування методів заохочень та покарань*, які чітко регламентовані законодавством, з дотримання моральних та етичних норм поведінки. Зокрема, заохочення педагогічних працівників може проявлятися шляхом виплати одноразових премій, надбавок за виконання додаткової роботи і т.д.

5. *Умови праці* – це наявність чітко визначеного розпорядку дня (для педагогічних працівників – це графіку розкладу занять), передбаченого посадовими інструкціями переліку кола обов'язків, які стоять перед працівником.

6. *Емоційний фон* в процесі роботи та поза нею, що має бути стальним. Стабільний емоційний фон педагогічного працівника фахового коледжу – це певна точка рівноваги, у якій перебуває педагог в момент, коли його фізичний стан знаходиться у нормі і обставини не вимагають реагувати на ситуацію, що склалася загостреними емоційними реакціями, тобто, найбільш характерний для нього стан в момент, коли вона здорова і спокійна.

7. *Умови проведення вільного часу*. Також на формування психологічного клімату впливає ряд факторів макро- та мікросередовища. Фактори макросередовища формують соціальний фон, на якому розвиваються людські відносини. До факторів мікросередовища належить матеріальне і духовне оточення особи, що працює в організації [26, с. 186].

У педагогічному середовищі взаємодіють люди з різними особистими якостями, інтересами та статусами, що в свою чергу визначає їхню поведінку і вплив на інших. Кожен намагається зайняти активну позицію, відстояти свої права, реалізувати свої можливості та утвердити амбіції. Цей складний набір інтересів і прагнень формує соціально-психологічний клімат в колективі.

На психологічний клімат у педагогічному колективі впливають різноманітні чинники, такі як зміст та задоволеність працею, умови праці та побуту, міжособистісні стосунки, стиль керівництва, а також особистість керівника [39].

Зважаючи на вищезазначене, слід підкреслити, що комфортний соціально-психологічний клімат не виникає спонтанно, його потрібно свідомо формувати і підтримувати.

Цей процес включає такі кроки:

1. Формування колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників. Для досягнення ефективності варто комбінувати різні типи поведінки, адже групи, що складаються тільки з людей одного стилю взаємодії, зазвичай менш результативні. Наприклад, якщо колектив складається виключно з тих, хто чекає вказівок і не проявляє ініціативи, або лише з тих, хто прагне командувати, ефективність роботи значно знижується.

2. Визначення оптимальної кількості підлеглих для кожного керівника, особливо в педагогічному середовищі, де цей аспект має важливе значення для продуктивної діяльності.

3. Уникнення надлишкової кількості працівників чи вакансій у колективі. Як дефіцит, так і надмірна кількість учасників групи можуть дестабілізувати її функціонування. Наприклад, надлишок співробітників може створювати конкуренцію за посади чи підвищення, тоді як нестача персоналу веде до перевантаження окремих членів команди.

4. Дотримання службового етикету. Він включає не лише стиль роботи, але й зовнішній вигляд працівників, що також впливає на загальну атмосферу в колективі. Комфортний соціально-психологічний клімат є ключем до підвищення ефективності роботи та задоволеності працівників умовами їхньої діяльності й міжособистісною взаємодією. Проте варто зазначити, що цей клімат не є статичним – він потребує систематичної психологічної роботи з колективом і реалізації спеціальних заходів для організації якісних відносин між керівниками та підлеглими. Таким чином, створення й удосконалення соціально-психологічного клімату є постійним і важливим завданням для менеджерів [23, с. 52].

Створення комфортного клімату є справою не лише відповідальною, а й творчою, яка потребує знань його природи та засобів регулювання, вміння

передбачати можливі ситуації у взаєминах членів групи [3, с. 57]. Даний процес в педагогічному колективі професійного коледжу вимагає від керівника коледжу та організаційного психолога глибокого розуміння людської психології, емоційного стану, настрою, внутрішніх переживань, страхів і взаємин між людьми та має враховувати чинники, що впливають на його формування.

Таким чином психологічний клімат фахового коледжу – це сукупність взаємовідносин та настроїв, цінностей та норм, що формуються серед працівників, а також взаємовідносин з адміністрацією закладу, здобувачами освіти, має велике значення для виконання посадових обов'язків, розвитку особистості й професійного становлення.

На наш погляд, основні чинники, що впливають на створення комфортного соціально-психологічного клімату в колективі фахового коледжу та визначають його результативність, включають:

1. Злагодженість у роботі колективу, яка проявляється в здатності до ефективної співпраці та гармонійної взаємодії серед усіх учасників освітнього процесу. Цей чинник відображає рівень згуртованості, стабільності складу працівників, продуктивності діяльності та єдності команди.

2. Дисципліна, що виступає важливим елементом взаємовідносин між членами колективу. Вона сприяє формуванню довірчих і доброзичливих стосунків, без яких неможливо зберігати здорову атмосферу в колективі. Крім того, дисципліна є базою для підвищення ефективності педагогічної роботи та створює сприятливі умови для позитивного соціально-психологічного клімату в закладі освіти.

3. Реалістична самооцінка, яка відіграє принципову роль у педагогічній діяльності. Усвідомлення власних професійних і особистісних якостей, а також розуміння свого внеску в успіх команди сприяють професійному розвитку та забезпечують гармонійне спілкування.

4. Взаємна повага як показник здорової атмосфери в організації. Найвищий рівень ефективності досягається тоді, коли люди працюють у колі однодумців і відчувають підтримку з боку колег. Спільна відповідальність і високі стандарти допомагають розкрити трудовий і творчий потенціал кожного працівника.

Висновки до першого розділу

У першому розділі було розглянуто та проаналізовано теоретико-методологічні засади феномену соціально-психологічного клімату організації, зокрема педагогічного колективу фахового коледжу.

Аналіз наукових підходів до осмислення феномену «психологічний клімат» дозволяють зрозуміти багатозначущість цього явища. Це спричинено тим, що соціально-психологічних клімат формується в результаті взаємодії емоційних, соціальних і психологічних факторів у колективі організації, а його розуміння залежить від конкретного наукового підходу.

Вивчення психологічного клімату колективу організації, в тому числі педагогічного колективу фахового коледжу є комплексним процесом, що вимагає залучення різних теоретичних підходів і методів дослідження. Це дозволяє краще розуміти психологічні механізми, що впливають на ефективність функціонування організації та благополуччя її працівників.

Таким чином, психологічний клімат колективу фахового коледжу – це стійкі психологічні взаємовідносини в колективі, які формують в залежності від завдань фахового коледжу (забезпечення ефективного освітнього та виховного процесу) під впливом різних чинників (негативних чи позитивних), а також які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності педагогічного колективу та всебічному розвиткові особистості.

Психологічні особливості педагогічного колективу фахового коледжу вказують на специфіку даного типу організаційної групи. Високий рівень відповідальності за освітній процес, потреба в постійному обміні досвідом, а також прагнення до створення комфортного навчального середовища є

ключовими факторами, що впливають на роботу колективу. Педагогічний колектив є особливим соціальним середовищем, де взаємодія між його членами має велике значення для ефективності навчального процесу.

Позитивний психологічний клімат створюється за рахунок демократичного стилю управління, відкритої та довірливої комунікації, а також високого рівня мотивації та згуртованості між членами колективу.

Отже, соціально-психологічний клімат є важливим чинником, що визначає ефективність роботи колективу, особливо у сфері освіти, де міжособистісна взаємодія відіграє ключову роль. Позитивний клімат сприяє підвищенню рівня задоволеності працею, професійного зростання та загальної продуктивності.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ФАХОВОГО КОЛЕДЖУ

1.1. Методика та організація дослідження

Основним джерелом ефективного функціонування тої чи іншої організації є її колектив. Якісне та вміле управління людськими ресурсами, забезпечення створення комфортної морально-психологічної атмосфери є запорукою зростання рівня виробництва праці й результативності діяльності організації в цілому. Незважаючи на всебічне вивчення науковцями проблеми психологічного клімату організації лишаються відкритим питання дослідження рівнів та показників психологічного клімату окремого типу організацій, зокрема і колективів фахових коледжів.

З метою емпіричного дослідження особливостей психологічного клімату колективу фахового коледжу було здійснено діагностику психологічної атмосфери в колективі фахового коледжу, що може впливати на якість надання освітніх послуг, взаємодію між здобувачами освіти та викладачами, рівень задоволеності працівників та інших аспектів, важливих для налагодженої роботи фахового коледжу.

Критеріями щодо стану психологічного клімату колективу фахового коледжу стало: основні характеристики психологічного клімату фахового коледжу (підтримки, згуртованості, лояльності, взаємодопомога) та виявлення наявних конфліктів у колективі, оцінці факторів, що позитивно чи негативно впливають на формування психологічного клімату.

На експериментальному етапі дослідження було деталізовано основні елементи наукового апарату, підтверджено актуальність обраної тематики та визначено завдання для проведення емпіричного аналізу, а також сформовано вибірку учасників дослідження.

Основними завданнями емпіричного етапу передбачалося:

1. Провести дослідження особливостей психологічного клімату в колективі фахового коледжу.

2. Виконати як кількісний, так і якісний аналіз отриманих даних.

3. Сформулювати висновки на основі результатів діагностики працівників колективу фахового коледжу.

Експериментальна база досліджень. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі Відокремленого структурного підрозділу «Кіцманський фаховий коледж» Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – фаховий коледж) м. Кіцмань, Чернівецької області. Вибірку досліджуваних склали 62 працівники педагогічного колективу фахового коледжу (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1

Характеристика працівників, що беруть участь в дослідженні

Стать	*Вікова категорія*			*Рівень освіти*	
	20-35 рр	36-45 рр	46-65 рр	Вища	Незакінчена вища
Чоловіки	1	3	4	6	1
Жінки	15	22	18	53	7

Для дослідження особливостей психологічного клімату колективу фахового коледжу нами було використано комплекс психодіагностичних інструментів, зокрема:

1. Анкета з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Н. Коломінського), Додаток А.

Дана анкета застосовується для того, щоб виявити структурні складові соціально-психологічного клімату в освітніх організаціях, а також чинників, що впливають на нього в даних умовах професійної діяльності.

Анкета містить 35 запитань, що мають декілька варіантів відповіді, а їх спрямування полягає в тому, щоб визначити думку працівників освітньої

організації за показниками в соціально-психологічному кліматі та чинників, які виливають на його становлення, про які йшлося вище.

Інструкція для учасників опитування:

Шановний учаснику опитування! Ви, напевно, погодитеся, що важливим чинником підвищення ефективності роботи школи є сприятливий мікроклімат у педагогічному колективі. З метою визначення шляхів його покращення в закладах освіти нашого району (міста), ми аналізуємо та досліджуємо ключові аспекти, які впливають на характер взаємин між учителями й адміністрацією, учителями між собою, а також між учителями та допоміжним персоналом школи.

Просимо Вас долучитися до дослідження та надати об'єктивну інформацію, максимально точно відповідаючи на всі наведені запитання. Ознайомтеся уважно зі змістом кожного пункту анкети та підкресліть ті варіанти відповідей, які відповідають Вашій думці. Якщо ж серед запропонованих немає підходящого варіанту, будь ласка, допишіть свій. Заздалегідь дякуємо Вам за участь у дослідженні та за щирі й відверті відповіді!

Обробка та інтерпретація результатів:

Питання анкети створено з урахуванням необхідності зібрати думки співробітників освітньої установи щодо рівня соціально-психологічного клімату та чинників, які впливають на його формування.

Усі запитання умовно розподілено на кілька тематичних блоків, що охоплюють такі аспекти:

- запитання 1–3: оцінка рівня задоволеності змістом роботи;
- запитання 4–5: визначення рівня задоволеності умовами праці та побутовими аспектами;
- запитання 6–8: оцінка рівня задоволеності стосунками з колегами;
- запитання 9–11: рівень задоволеності взаєминами з студентами;
- запитання 12–14: задоволеність стосунками з керівником закладу, а також оцінка його стилю управління і особистісних якостей;

запитання 15–17: оцінка стосунків із заступником керівника, його управлінських методів та особистісних характеристик;

запитання 18–20: самооцінка співробітника щодо його внеску у формування позитивного клімату в колективі;

запитання 21-24 – думки щодо конфліктів в колективі;

запитання 25-27 – опосередкована інформація про рівень демократизації і гуманізації керівництва, гласності в колективі, а також рівень задоволення потреби працівників у самоповазі, самовиявленні;

запитання 28-30 – рівень задоволеності працівників в цілому даним колективом; потенційна та реальна плинність кадрів; контрольна інформація про задоволеність конкретними складовими морально-психологічного клімату;

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

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

запитання 33-36 – інформація про демографічно-професійні характеристики респондентів.

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

2. Опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки), Додаток Б.

Цей психодіагностичний інструмент розроблений для оцінки рівня сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі. Він також дозволяє з’ясувати, як працівники сприймають та оцінюють «реальні» і «ідеальні» показники цього клімату. Опитувальник складається з 15 запитань, у яких респонденти аналізують поточний стан соціально-психологічного клімату в колективі та діляться своїми уявленнями про його бажаний рівень.

Інструкція для учасників дослідження:

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

- позначкою «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні;
- позначкою «0» вкажіть місце характеристики, що мала б займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу

Обробка та інтерпретація результатів:

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

$$M = \frac{X}{O}$$

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

- загальну оцінку соціально-психологічного клімату в колективі (рівень його сприятливості);
- оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу па «реальні» та «ідеальній показники клімату);
- особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату: а) орієнтацію па справу; б) орієнтацію на людей. Для діагностики орієнтації членів колективу на справу використовувались такі запитання: 1, 2, 3, 4, 7, 11, 13. Для діагностики орієнтації членів колективу на людей використовувались запитання: 5, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 15.

3. *Методика «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом»* (А. Журавльова, В. Щокіна), *Додаток В,* складається із 16 тверджень, кожне з яких має три варіанти, що визначають ділові якості

керівника. Респондент оцінює твердження, ґрунтуючись на власних уявленнях і поведінці керівника.

Кожне твердження позначене символами «а», «б» і «в». Завдання респондента – прочитати твердження у кожній групі та обрати те, яке найкраще відповідає його думці про керівника. Завдяки цьому аналізу можна виділити три основні стилі керівництва:

1. Авторитарний стиль. Характеризується схильністю до надмірної централізації влади, одноосібного прийняття рішень і явного обмеження контактів із підлеглими. Такий керівник воліє концентрувати всю владу у своїх руках, мало враховує думки колективу та самостійно вирішує більшість справ.

2. Демократичний стиль. Керівник при демократичному стилі надає підлеглим автономію відповідно до їхньої кваліфікації і завдань, залучає їх до процесів ухвалення рішень, оцінки роботи та формування цілей. Він створює сприятливі умови для роботи, об’єктивно оцінює зусилля підлеглих, поважає їх і піклується про них.

3. Ліберальний стиль. Відзначається пасивністю, невпевненістю у своїй компетентності, униканням відповідальності за ухвалені рішення та їх наслідки. Такий керівник рідко проявляє ініціативу, обмежено втручається в роботу підлеглих і часто виступає посередником у взаємовідносинах із іншими колективами.

Лібераний стиль є схильним до зміни вже прийнятих рішень без вагомих причин та демонструвати залежність від зовнішнього впливу. Ця методика дозволяє всебічно оцінити стиль управління керівника та виявити його домінуючі риси.

Усі вищезазначені методики є досить актуальними і широко використовуваними у сучасному світі. Таким чином, нами визначено, що для більш глибшого вивчення психологічного клімату колективу фахового коледжу слід використати комплекс психодіагностичних методик та здійснити кількісний та якісний опис отриманих результатів.

2.2.Аналіз результатів дослідження психологічного клімату колективу фахового коледжу

Наступним кроком емпіричного дослідження особливостей психологічного клімату колективу фахового коледжу було опрацювання даних отриманих за «Анкетою для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі» (Н. Коломінський). Нами було встановлено рівень задоволеності змістом праці серед досліджуваного колективу фахового коледжу, результати представлені на рис. 2.1.

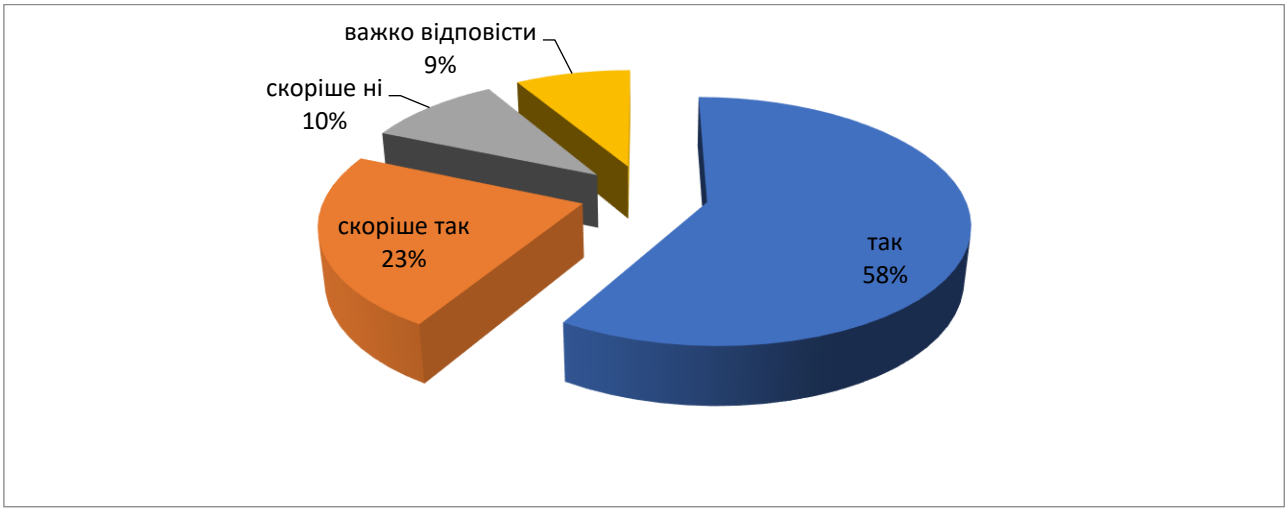


Рис. 2.1. Показники рівня задоволеності змістом праці досліджуваного колективу фахового коледжу

Так, 59 % працівників досліджуваного фахового коледжу задоволені умовами праці, 23 % працівників скоріше задоволені, 10 % виявилися не задоволеними умовами праці, 8% працівників не змогли дати чіткої відповіді. В загальному можна зробити висновки, що більша частина працівників фахового коледжу задоволені змістом праці. Це вказує на те, що цьому питанню приділяється особлива увага в фаховому коледжі.

Наступним етапом було дослідження рівня задоволеності побутом та умовами праці колективу фахового коледжу, результати представлені на рисунку 2.2.

Рис. 2.2

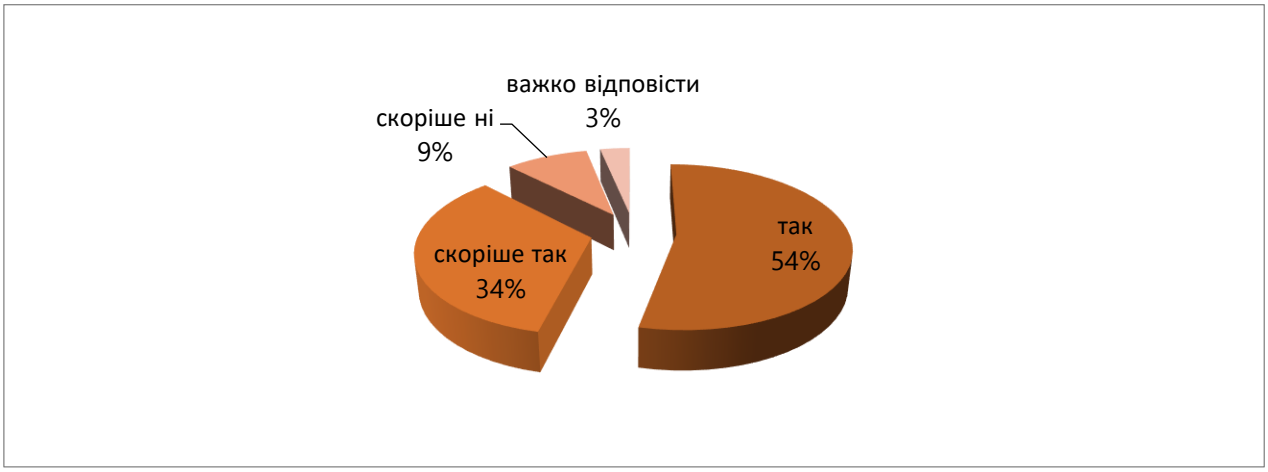


Рис 2.2. Показники рівня задоволеності побутом та умовами праці досліджуваного колективу фахового коледжу

Як свідчать дані представлені на рис. 2.2. половина досліджуваних (54 % опитуваних) задоволені умовами праці, ще 34 % респондентів скоріше задоволені умовами праці ніж незадоволені, інші (9% досліджуваних) зазначили певний рівень незадоволеності і лише 3% опитуваних працівникам фахового коледжу важко було визначитися з вибором щодо задоволеності змістом та умовами праці. Зважаючи на такі результати дослідження можна констатувати, що у колективі ВСП «Кіцманський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» більшість працівників задоволені побутом та умовами праці.

Наступним дослідженням було встановлено рівень задоволеності стосунками з колегами по роботі, отримані дані представлені на рисунку 2.3

Рис. 2.3

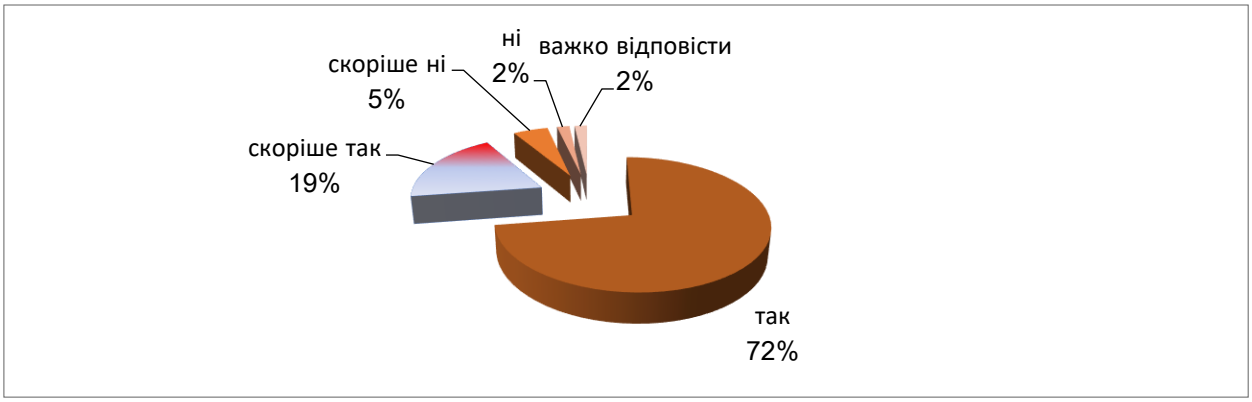


Рис. 2.3. Показники рівня задоволеності стосунками з колегами

Як випливає із рис.2.3 в досліджуваному колективі фахового коледжу переважна більшість працівників (74% опитуваних) визначили високий рівень задоволеності стосунками з колегами, 19 % респондентів відповіли, що скоріше задоволені, 5 % досліджуваних – скоріше незадоволені, по 2 % опитуваних були незадоволені і було важко визначитися відповідно.

Проводячи дослідження соціально-психологічного клімату фахового коледжу, необхідно також визначити стан задоволеності педагогічних працівників у стосунках із здобувачами освіти. Дані результати дослідження наведені на рис. 2.4.

Рис. 2.4

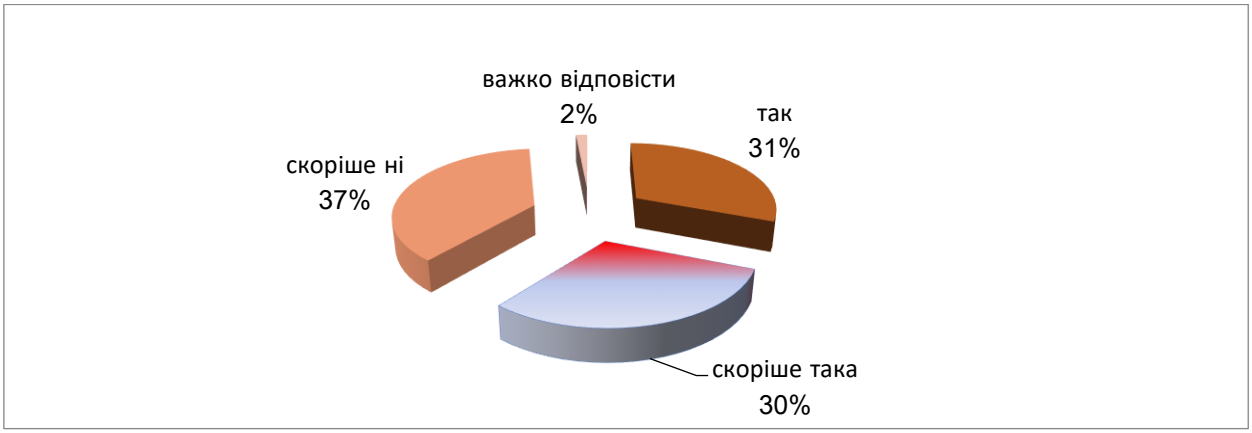


Рис. 2.4. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками із здобувачами освіти

Щодо результатів за рівнем задоволення стосунками із здобувачами фахової передвищої освіти то можемо казати про фіксацію досить високого

рівня, оскільки було отримано багато позитивних відповідей за даним питанням, а саме: 31 % працівників фахового коледжу задоволені стосунками із здобувачами освіти, ще 30 % скоріше задоволені ніж ні, 37 % - незадоволених, і лише 2 % не змогли відповісти. Саме тому, можна казати про те, що такий результат сформовано під впливом таких факторів, як намагання бачити тільки позитивне в їх особистості, навчанні, поведінці, доволі часте застосування заохочення; намагання не обманювати дітей, дотримуватися свого слова; намагання вивчати та поділяти інтереси учнів; намагання максимально часто прийти на допомогу.

Використання вказаної методики дозволило визначити рівень задоволеності взаємостосунками педагогічних працівників фахового коледжу із директором та визначити стиль його керівництва, особистісних якостей, що можна вважати ключовими для виконання ним професійно-посадових обов'язків. У наглядно-графічному варіанті результати викладено на рисунку 2.5.

Рис. 2.5

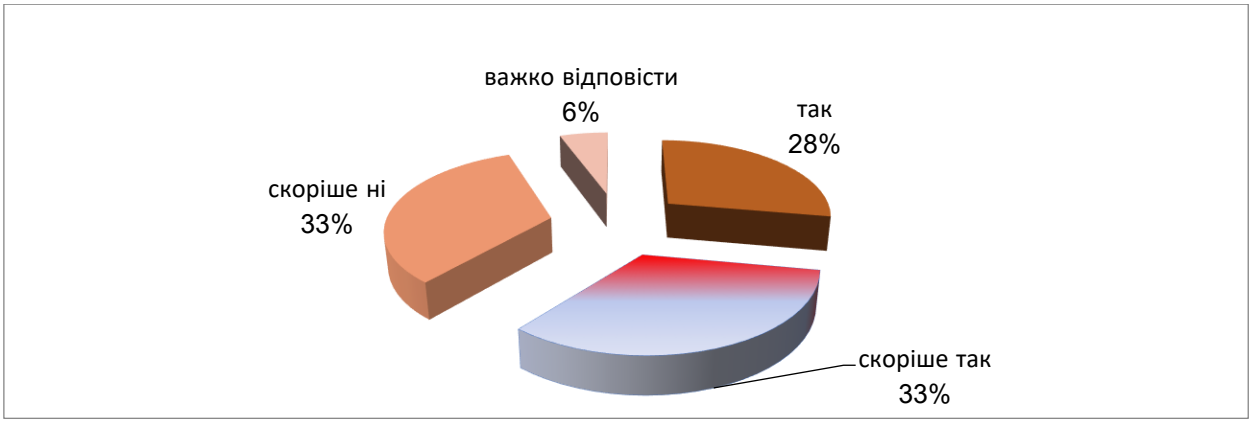


Рис. 2.5. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з директором фахового коледжу

Дослідженням встановлено, що 6 % опитаних не змогли відповісти на питання дослідження взаємин із директором коледжу, 33 % вказали на незадоволеність стосунками із директором та 33% скоріше задоволені чим ні, і 28 % вказали на те, що задоволені стосунками із директором. Тобто ми

можемо констатувати високий рівень задоволеності у стосунках між працівниками та директором фахового коледжу.

Далі було досліджено рівень задоволення взаємостосунками із заступником директора фахового коледжу із навчальної роботи, оцінки його стилю управління та особистісних професійно важливих якостей. Дослідження представлені на рис. 2.6.

Рис. 2.6

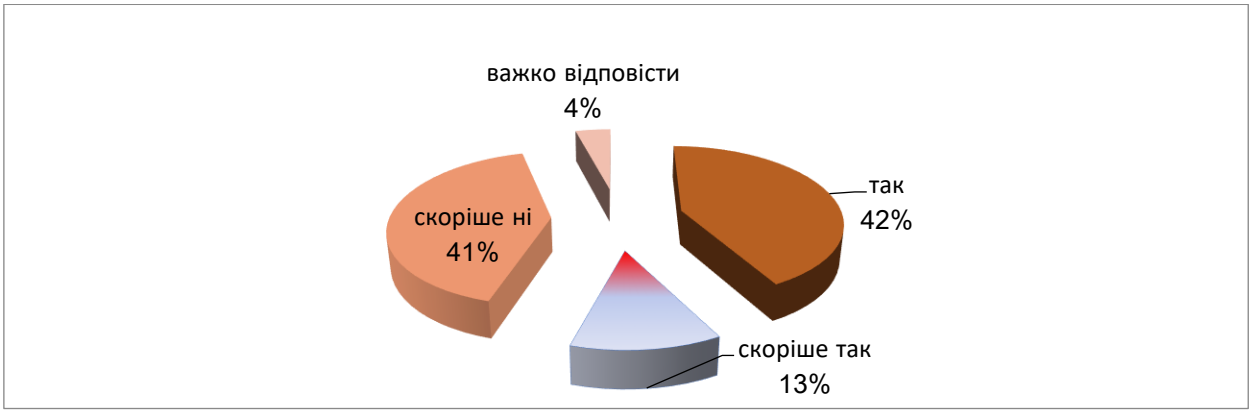


Рис. 2.6. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками із заступником директора фахового коледжу

Щодо результатів за рівнем задоволення стосунками із стосунками із заступником директора фахового коледжу можемо казати про фіксацію наступних показників, а саме: 42 % працівників фахового коледжу задоволені стосунками із здобувачами освіти, ще 13 % скоріше задоволені ніж ні, 41 % - незадоволених, і лише 4 % не змогли відповісти. Тут результати дослідження дають підстави вважати, що рівень незадоволеності стосунками із заступником директора знаходиться майже на одному рівні із задоволеність. Фактично думки колективу, щодо цього питання розділені. Крім того, це свідчить про інший стиль керівництва, відмінній від стилю керівництва самого директора коледжу.

Звісно, що заступник має виконувати рішення та накази директора. Однак, він може бути досить відмінним від стилю професійної діяльності

директора, а також виконувати функцію оптимального зв'язку між топменеджером та низкою професійних груп в організації.

Крім того, шляхом використання анкетування було проведено дослідження для самооцінки працівників щодо їх внеску у формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Результатів даного дослідження наведені на рисунку 2.7.

Рис. 2.7

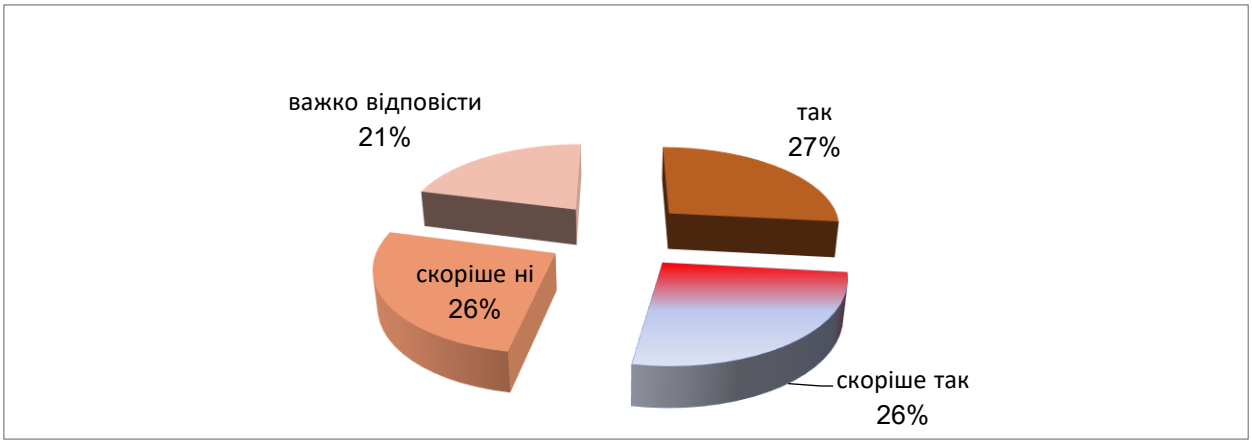


Рис. 2.7. Результати дослідження внеску працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату

На рис.2.7. у вигляді кругової діаграми представлено результати дослідження внеску кожного працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу фахового коледжу, де респонденти оцінювали свою згоду за чотирма категоріями: так - 27%, скоріше так - 26%, скоріше ні - 26%, важко відповісти» - 21%. Такі показники свідчать про неоднозначність колективу фахового коледжу, оскільки лише 27 % досліджуваних впевнені, що вони впливають та беруть участь у формуванні соціально-психологічного клімату колективу фахового коледжу.

Діаграма показує розподіл відповідей, де думки розділилися приблизно порівну між позитивними («так» і «скоріше так») та негативними («скоріше ні»), а значне число важко відповісти.

Шляхом використання анкетування було проведено дослідження щодо визначення ступеня наявності конфліктів у колективі фахового коледжу..

Результатів даного дослідження наведені на рисунку 2.8.

Рис. 2.8

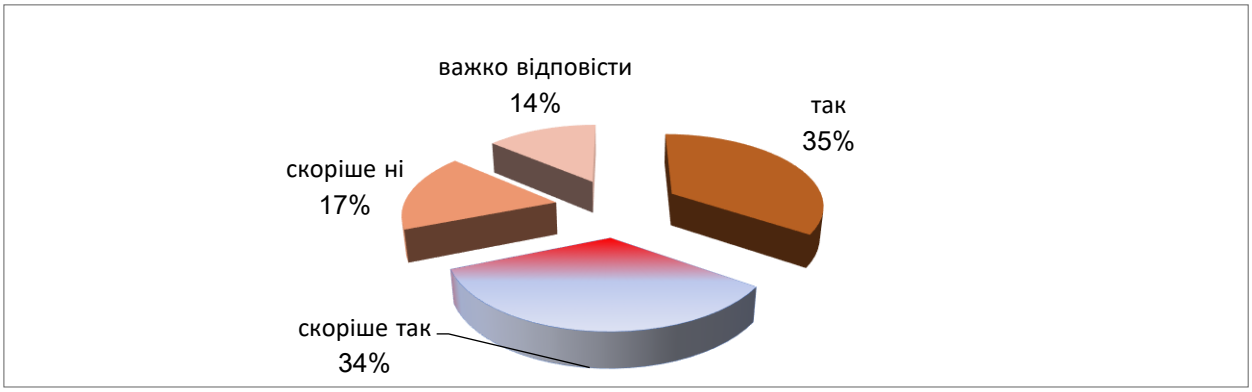


Рис. 2.8. Результати дослідження наявності конфліктів у колективі фахового коледжу

На рис.2.8. представлено результати дослідження наявності конфліктів у колективі фахового коледжу. Дані свідчать, що конфлікти мають місце в колективі фахового коледжу, про те, частина опитаних робила спроби ухилитися від правдивого варіанту відповіді – 14 %. При цьому, трохи більше 17% працівників коледжу зазначили, що конфлікти не виникають, а 35% вказали, на те, що конфлікти мають місце к колективі, 34 % зазначили скоріше так, тобто конфлікти виникають Такі показники свідчать про наявність конфліктів у колективі фахового коледжу, оскільки лише 17 % досліджуваних впевнені, що їх немає в колективі.

Також чином більшість опитаних працівників, визначили негативний вплив конфліктів негативним на діяльність та соціально-психологічний клімат. Саме тому, керівництву коледжу необхідно звертати увагу на причини виникнення конфліктів та знаходити ефективні шляхи їх вирішення.

З використанням анкетування було отримано інформацію про рівень демократизації і гуманізації керівництва, гласність, рівень задоволеності потреби працівників у самоповазі, самовиявленні.

Результатів даного дослідження наведені на рисунку 2.9.

Рис. 2.9

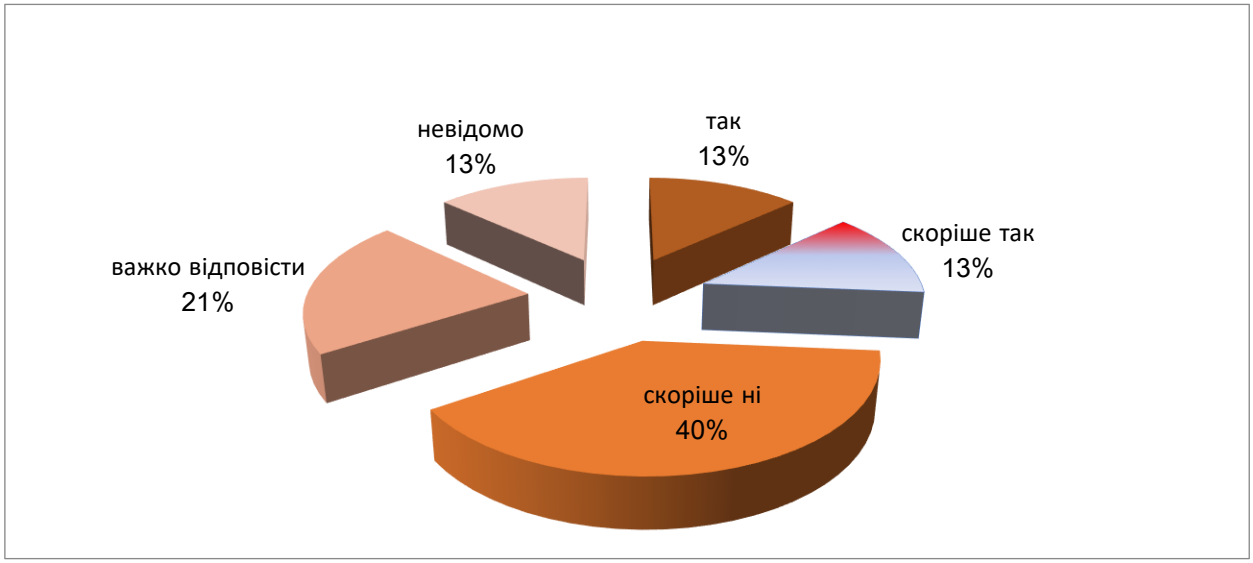


Рис. 2.9. Результати дослідження рівня демократизації і гуманізації керівництва, гласності, рівня задоволеності потреби працівників у самоповазі, самовиявленні.

На рис. 2.9. представлено результати дослідження рівня демократизації і гуманізації керівництва, гласності, рівня задоволеності потреби працівників у самоповазі, самовиявленні за 5 категоріями, на які працівники фахового коледжу дали наступні відповіді, а саме: так - 13%, скоріше так - 13%, скоріше ні - 40%, важко відповісти» - 21%, невідомо – 13 %. На нашу думку, такі показники свідчать про те, що в колективі фахового коледжу керівництво приймає рішення не завжди гласно та відкрито. Працівники коледжу також не задоволені рівнем самовиявлення.

Таким чином аналіз характеристик (загальна оцінка керівником клімату та загальна спрямованість колективу) свідчить про загалом позитивний загальний психологічний стан колективу, однак виявлено певні особливості (незадоволеність у частини колективу і відносинах з директором та заступником директора фахового коледжу; підвищений рівень конфліктності).

Зважаючи на результати отримані за результатами використання методики «*Анкета з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі*» необхідно в колективі фахового коледжу

проводити заходи для підвищення згуртованості колективу, зокрема тренінги з командної роботи, заохочувати ініціативність і творчість через систему винагород, поліпшити внутрішню комунікацію та створити комфортні умови для обговорення важливих питань, сприяти формуванню єдиної системи цінностей через спільні заходи, зустрічі та консультації Ці кроки допоможуть забезпечити більш ефективну роботу колективу та поліпшити атмосферу у професійному середовищі.

Результати представлено у таблиці 2.2

Таблиця 2.2

Аспекти оцінки	Реальний стан	Ідеальний стан	Різниця	Висновок
Можливість вибору напряму діяльності	4.5	6.0	-1.5	Реальний рівень автономії є середнім. Необхідно збільшити можливості працівників впливати на роботу.
Стосунки з колегами	5.8	6.0	-0.2	Позитивні взаємини. Варто підтримувати існуючу атмосферу і зміцнювати товариськість.
Стосунки з керівником	5.5	6.0	-0.5	Працівники в цілому задоволені, але потрібно посилювати довіру і взаєморозуміння.
Чіткість завдань	6.0	6.0	0.0	Завдання формулюються чітко, потреби в змінах немає.
Визначеність у стосунках із керівником	6.0	6.0	0.0	Висока прозорість взаємин. Це сприяє довірі та зниженню стресу.
Нервове напруження, пов’язане з роботою	4.2	3.0	+1.2	Помірний рівень стресу через роботу. Потрібно працювати над зниженням напруженості.
Нервове напруження, пов’язане з колегами	3.8	3.0	+0.8	Комфортний рівень взаємин із колегами. Варто зберігати і підтримувати цю атмосферу.
Нервове напруження, пов’язане з керівником	3.5	3.0	+0.5	Мінімальний рівень стресу у взаєминах із керівництвом. Комфорт взаємодії загалом задовільний.

Таблиця демонструє здебільшого позитивний стан психологічного клімату в колективі. Найбільшу увагу слід приділити зниженню стресу, пов’язаного з роботою, та підвищенню автономії працівників. Інші аспекти

перебувають на високому рівні або близькі до ідеального, що свідчить про комфортні взаємини й чітку організацію роботи.

Працівники в цілому задоволені стосунками в колективі, але існують певні труднощі у відносинах з керівництвом фахового коледжу. Ймовірно, є окремі ситуації, коли взаємодія викликає труднощі або бракує гнучкості в підходах. Це може свідчити про недостатню довіру або потребу в покращенні комунікації між керівником і працівниками.

Висока оцінка визнання досягнень (за пунктами таблиці 7–10) свідчить, що керівник загалом цінує роботу колективу, однак, ймовірно, ця практика потребує регулярності та індивідуального підходу для кожного працівника.

За результатами проведеного аналізу соціально-психологічного клімату в колективі фахового коледжу за методикою «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушка) можна зробити висновок, що він є переважно сприятливим, однак помітні відхилення у таких аспектах, як : потреба у більшій автономії в роботі та зменшення рівня нервового напруження. Це свідчить про необхідність оптимізації робочих процесів та створення умов для підвищення самостійності працівників.

Крім того, результати аналізу отриманих за методикою «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» свідчать про позитивний соціально-психологічний клімат між працівниками фахового коледжу, зокрема щодо взаємин між працівниками та керівництвом. Основні напрямки для покращення стосуються підвищення рівня автономії працівників у робочому процесі та зниження стресу, пов’язаного із виконанням робочих завдань.

Наступним етапом емпіричного дослідження особливостей психологічного клімату колективу фахового коледжу було встановлено стиль керівництва за допомогою «Методики дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В. Щокіна), що є корисним інструментом для визначення стилю керівництва та для дослідження способу взаємодії керівника з підлеглими.

Вона дозволяє оцінити ефективність різних стилів управління, прогнозувати поведінку керівника в різних ситуаціях і виявляти вплив на моральний клімат і продуктивність праці.

Після проведення дослідження за допомогою «Методики дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В. Щокіна) було отримано наступні результати по фаховому коледжі, які представлені на рис. 2.10

Рис. 2.10

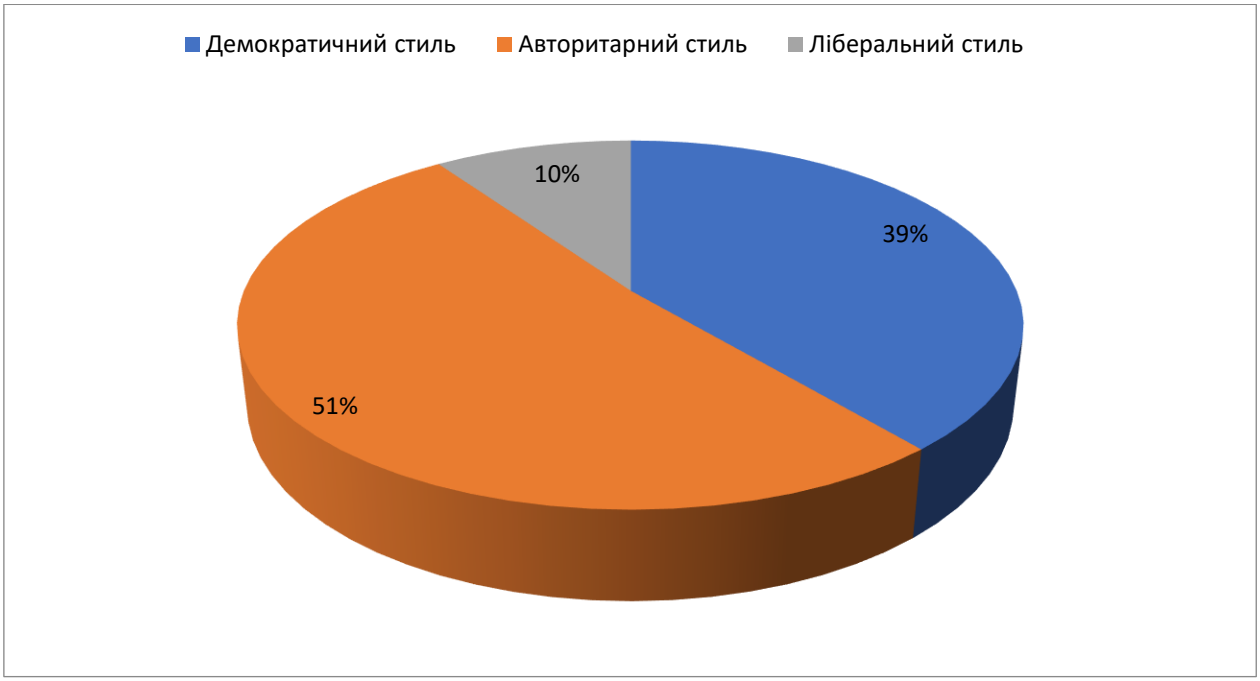


Рис. 2.10. Розподіл стилів керівництва у фаховому коледжі

Виходячи з даних, позначених на рис. 2.10, можна визначити, що за результатами «Методики дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльов, В. Щокін) 51% колективу фахового коледжу від загальної вибірки вважають, що директор схильний до авторитарного стилю керівництва, 39% респондентів визначили демократичний стиль керівництва, а у інших 10% від загальної вибірки – вважають, що у керівника ліберальний стиль керівництва.

З аналізу отриманих даних можна зробити висновок, що більшість респондентів (51%) вважають директора фахового коледжу прихильником авторитарного стилю управління. Це свідчить про те, що керівник не

приймає рішення через колективне обговорення проблем, а також не враховує думки та ініціативи співробітників, а процес виконання ухвалених рішень контролюється ним особисто без участі самих працівниками.

Зважаючи на це, можна сказати, що авторитарний стиль керівництва негативного впливає на взаємини в колективі та не сприяє формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату. Такий стиль роботи не можна вважати найбільш ефективним для фахового коледжу.

Висновки до другого розділу

У цьому розділі проведено дослідження особливостей формування соціального-психологічного клімату педагогічного колективу фахового коледжу. Дослідження проводилися із урахуванням специфіки роботи навчального закладу – фахового коледжу та було найбільше орієнтованим на те, щоб визначити ті фактори, які формують психологічну атмосферу колективу в фаховому коледжі.

Для проведення дослідження було визначити основні методи діагностики показників соціально-психологічного клімату колективу фахового коледжу, а саме: Анкету з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Н. Коломінського), Опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки) та «Методику дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В. Щокіна).

Дослідження проводилося з метою виявлення особливостей формування психологічного клімату колективу фахового коледжу м. Кіцмань.

Результати проведених досліджень свідчать про те, що у колективі фахового коледжу, на даний час сформованих сприятливий соціально-психологічний клімат не у всіх сферах взаємодії. Дослідження показало, що більшість працівників фахового коледжу задоволені умовами праці та

стосунками з колегами. Разом з тим, виявлено певні проблеми, зокрема: наявність конфліктів у колективі, недостатня демократизація управління, різниця у стилях керівництва, а також потреба підвищення залученості працівників у формування соціально-психологічного клімату. Саме тому є необхідність у проведені тренінгів з командної роботи, покращенні внутрішньої комунікації між працівниками, запровадженні прозорих механізмів прийняття рішень, заохоченні ініціативність та творчий підхід працівників.

Результати дослідження за методикою Л. Карамушки показали, що соціально-психологічний клімат у колективі фахового коледжу здебільшого сприятливий. Працівники високо оцінюють взаємини з колегами та чіткість завдань, а рівень напруження у стосунках із керівництвом і колегами залишається низьким. Основними проблемними аспектами є обмежена автономія у виборі напрямів діяльності та помірний рівень напруження, пов’язаний із роботою.

Дослідження проведені за методикою А. Журавльова і В. Щокіна дозволили встановити, що у фаховому коледжі переважає авторитарний стиль керівництва (51%), що негативно впливає на соціально-психологічний клімат у колективі. Демократичний стиль відзначили 39% респондентів, тоді як лише 10% сприймають керівництво як ліберальне.

Авторитарний стиль, який характеризується одноосібним ухваленням рішень та контролем за виконанням без врахування думок співробітників, стримує розвиток ініціативності та довіри в колективі. Такий підхід знижує мотивацію працівників і створює бар’єри для формування сприятливого психологічного клімату.

Для підвищення ефективності управління та покращення атмосфери у колективі необхідно збільшити частку демократичного стилю, який сприяє колективному обговоренню рішень і врахуванню думок працівників, а також підтримувати ініціативи працівників та надавати їм більше автономії, зменшити надмірний контроль за виконанням завдань, довіряючи

компетентності співробітників. Саме ці зміни сприятимуть формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату та підвищенню продуктивності праці.

РОЗДІЛ 3.
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1. Зміст тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації»

Теоретичний аналіз літератури дозволив нам визначити особливості формування сприятливого психологічного клімату у педагогічному колективі фахового коледжу та визначити його профілактичних вплив на трудовий колектив, а це: створення комфортних умов для існування у процесі спільної діяльності, групова свідомості та готовності діяти відповідно до встановлених в організації норм моралі.

Для досягнення сприятливого психологічного клімату в колективі організації, зокрема і колективі фахового коледжу необхідно постійно проводити заходи, які цьому будуть сприяти.

Одним із найпоширенішим видом таких заходів є соціально-психологічне тренування (далі – СПТ), яке все частіше використовується для створення позитивного соціально-психологічного клімату, сприяє швидкому розвитку та формуванню професійно значущих соціально-пізнавальних навичок і вмінь, надає необхідні соціально-психологічні знання, покращує комунікативні навички персоналу, а також навички саморефлексії, такі як здатність аналізувати ситуації, дії і стан членів групи та себе.

На прикладі ВСП «Кіцманський фаховий коледж Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» також доцільно застосувати СПТ, оскільки це буде сприяти покращенню соціально-психологічного клімату, а також буде ефективним для підвищення управлінської компетенції директора й адміністрації коледжу, допомагаючи виробити найоптимальніший стиль керівництва [38].

Командна робота в фаховому коледжі має бути зосереджене на розвитку ефективних навичок співпраці, покращенні командного духу, вмінні злагоджено працювати разом, а також виявленні лідерів для зміцнення згуртованості колективу.

Важливим аспектом є створення умов для неформального спілкування. Основою побудови команди в педагогічному колективі фахового коледжу служать принципи цілеспрямованості, єдності та відповідальності. Ми переконані, що ділові та рольові ігри разом із тренінговими програмами суттєво сприятимуть формуванню такої команди в досліджуваному фаховому коледжі.

Тому, нами була розроблена тренінгова програма «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» (Додаток Г). Це комплекс соціально-психологічних тренінгів у поєднанні з інформаційними блоками / семінарами, спрямованими на цілеспрямованість, згуртованість педагогічного колективу фахового коледжу, відповідальність за дії кожного працівника і колективу в цілому.

Метою тренінгової програми є: створення сприятливого соціально-психологічного середовища в педагогічному колективі фахового коледжу; формування атмосфери довіри та взаємодопомоги в колективі.

Завдання тренінгової програми:

1. Формування та коригування соціально-психологічного клімату працівників фахового коледжу.

2. Організація роботи працівників і взаємодія в педагогічному колективі коледжу.

3. Формування уявлень учасників щодо поняття «самоменеджмент».

4. Дослідження соціально-психологічних умов і морально-етичних проблем у колективі фахового коледжу.

Вікова категорія – це особи у віці від 20 до 65 років (працівники структурних підрозділів фахового коледжу).

Тривалість тренінгової програми складає 8 місяців. Кожної суботи по два заняття, 40-60 хвилин кожен.

Очікувані результати за тренінговою програмою: підвищити продуктивність міжособистісного та професійного спілкування у педагогічному колективі фахового коледжу; розкриття міжособистісні симпатії і встановити неформальних зв'язки, знайдення для себе найбільш комфортного положення в педагогічному колективі фахового коледжу; розвинути навички пошуку рішень важких і нестандартних завдань; оптимізувати рівень емоційної і психічної сумісності працівників фахового коледжу; сформувати навички спільної роботи і спільного вирішення завдань; підвищити якості праці окремих працівників фахового коледжу і колективу в цілому.

Програма охоплювала такі напрямки:

1. Організація та проведення лекцій з тем наступної тематики: «Соціально-психологічний клімат в колективі організації» та «Конфлікти в педагогічному колективі й методи їх вирішення».

2. Проведення психологічних діагностик і тестувань для визначення рівня тривожності, оцінки навичок самоконтролю в спілкуванні, а також аналізу залученості та мотивації молодих спеціалістів.

3. Надання індивідуальних консультацій.

4. Організація тренінгів для покращення емоційно-психологічної атмосфери в педагогічному колективі фахового коледжу, запобігання внутрішньоособистісним конфліктам, розвитку навичок саморегуляції й ефективної взаємодії в команді.

Вказані заходи в ході виконання програми присвячуються формуванню практичних навичок, які необхідні в щоденному житті педагогічного колективу фахового коледжу, а також на виробництві під час реорганізації підприємства для працівників, що підлягають скороченню чи у яких змінюється посада: побудова ефективної команди; формування довіри та

енергії єдності в команді; ведення переговорів; самоконтроль, який є творчою діяльністю, яка дозволяє пізнати самого себе.

Його метою, як і кожного виду контролю, є прогрес і поліпшення в певній сфері діяльності, розвиток навичок раціонального використання свого часу і розстановки пріоритетів, вивчення правил постановки цілей, усвідомлення своїх можливостей по досягненню мети, формування відповідальності за свої дії і рішення.

Таким чином, шляхи формування сприятливого психологічного клімату в педагогічному колективі закладу фахової передвищої освіти передбачає:

1. Удосконалення добору кадрів закладу фахової передвищої освіти, їх комплектування з урахуванням психологічної сумісності, перш за все таких мікроланок педагогічного колективу, як осередок педагогів, які працюють з однією групою дітей (два вихователі, помічник вихователя, музичний керівник).

2. Психодіагностична, просвітницька, консультаційна та психокорекційна діяльність психолога закладу фахової передвищої освіти з оптимізації соціально-психологічного клімату (діагностика стану соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі; попередження і розв'язання конфліктів; психопрофілактична робота з окремими педагогами; попередження емоційного вигорання і професійних деформацій).

3. Робота з молодими працівниками для їх успішної професійної адаптації, супервізія в професійній діяльності та розширення, гармонізація ділових і міжособистісних взаємин членів педагогічного колективу, розвиток їх комунікативної культури та навичок конструктивної міжособистісної взаємодії.

4. Забезпечення позитивних взаємин між адміністрацією коледжу та педагогами, а також створення умов для підвищення рівня комфортності членів педагогічного колективу, їх праці та відпочинку.

5. Проведення психологічних тренінгів для формування навичок роботи в команді, тренінгів антивигорання, тренінгів професійного зростання.

6. Удосконалення стилю керівництва, організаційних форм управління, підвищення рівня соціально-психологічної компетентності

3.2. Аналіз ефективності тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації»

Для аналізу ефективності тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» за основу порівняльних даних ми взяли попередні результати наступних опитувальників, а саме: Анкети з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Н. Коломінського), опитувальника «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки) та методики «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В. Щокіна).

Так, провівши повторне анкетування після впровадження тренігової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» за допомогою Анкети з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі фахового коледжу нами встановлено наступні результати, які відображають тенденцію покращення соціально-психологічного клімату. Розглянемо більш детально на прикладі декількох досліджень.

Так, при повторному дослідженні повторно було визначено рівень задоволеності взаємостосунками працівників фахового коледжу із директором, його стиль керівництва, де простежується позитивна тенденція.

На рис. 3.1. відображено попередні результати дослідження, що дозволило визначити рівень задоволеності взаємостосунками педагогічних працівників фахового коледжу із директором та визначити його стиль

керівництва, особистісні якості. У наглядно-графічному варіанті результати викладено на рисунку 3.1.

Рис. 3.1

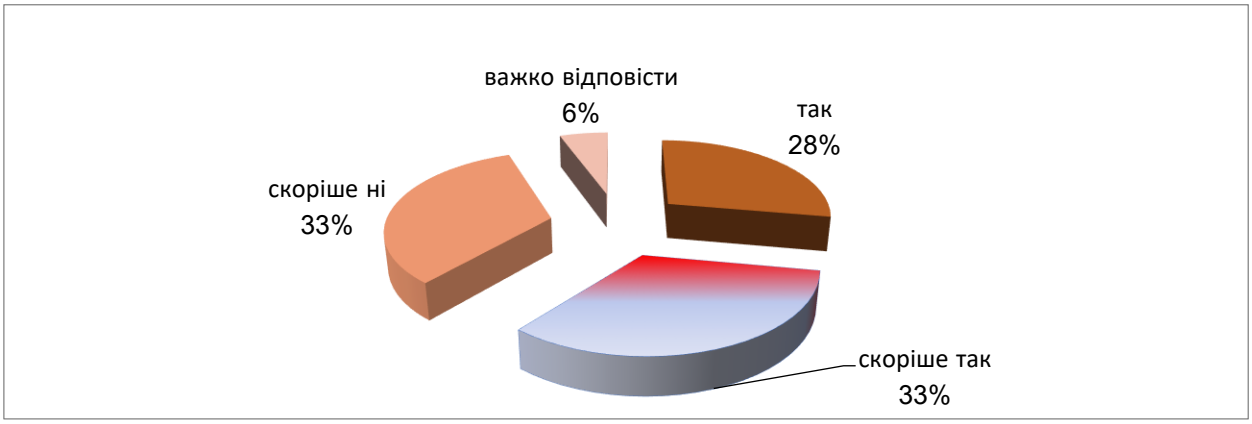


Рис. 3.1. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з директором фахового коледжу (попередні)

Результати повторного дослідження із використанням вказаної методики дозволили визначити рівень задоволеності взаємостосунками педагогічних працівників фахового коледжу із директором та визначити стиль його керівництва, особистісних якостей, що можна вважати ключовими для виконання ним професійно-посадових обов'язків. У наглядно-графічному варіанті результати викладено на рисунку 3.2.

Рис. 3.2.

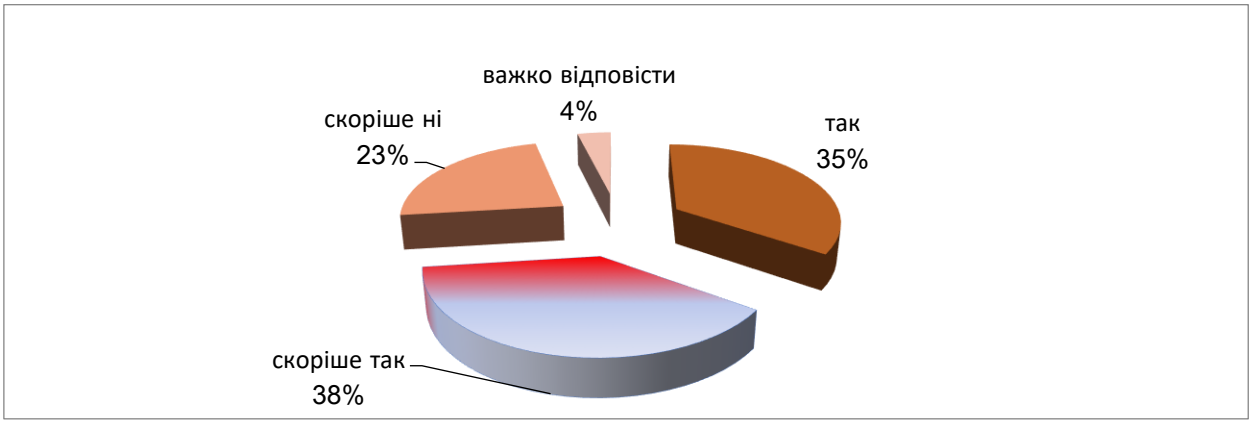


Рис. 3.2. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками з директором фахового коледжу (після програми)

Дослідженням встановлено, що 4 % опитаних не змогли відповісти на питання дослідження взаємин із директором коледжу (було 6 %), 23 %

вказали на незадоволеність стосунками із директором (було 33 %), 38 % скоріше задоволені чим ні (було 33 %), і 35 % вказали на те, що задоволені стосунками із директором (було 28%). Тобто ми можемо констатувати позитивну тенденцію у стосунках між працівниками та директором фахового коледжу.

Звернемо увагу, що після проведення тренінгової програми підвищився рівень задоволення взаємостосунками із заступником директора фахового коледжу із навчальної роботи. Попередні результати відображені на рис. 3.3.

Рис. 3.3.

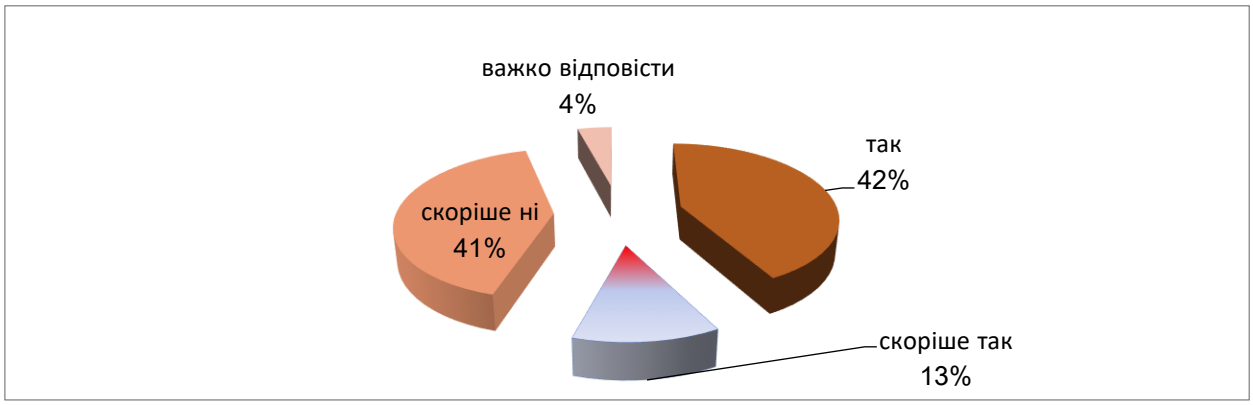


Рис. 3.3. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками із заступником директора фахового коледжу (попередні)

Дослідження представлені на рис. 3.4. відображають результати повторного дослідження.

Рис. 3.4.

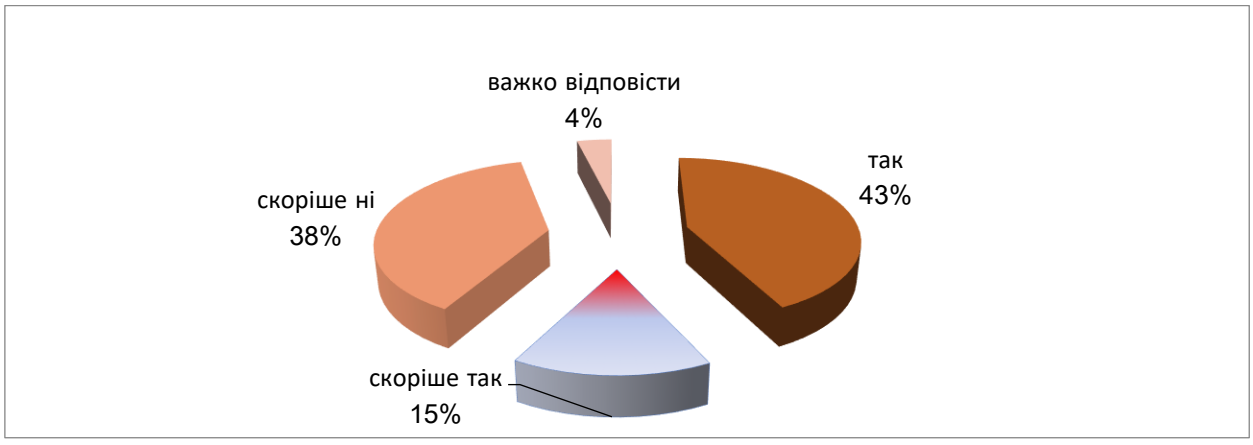


Рис. 3.4. Результати дослідження рівня задоволеності стосунками із заступником директора фахового коледжу (після програми)

Результати за рівнем задоволення стосунками із заступником директора фахового коледжу свідчать також про позитивну тенденцію, а саме: 43 % працівників фахового коледжу задоволені стосунками із здобувачами освіти (було 42 %), ще 15 % скоріше задоволені ніж ні (було 13%), 38 % - незадоволених (було 41 %), і лише 4 % не змогли відповісти (показник не змінився).

Також простежується позитивна тенденція самооцінки працівників щодо їх внеску у формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Попередні дослідження відображені на рис.3.5.

Рис. 3.5.

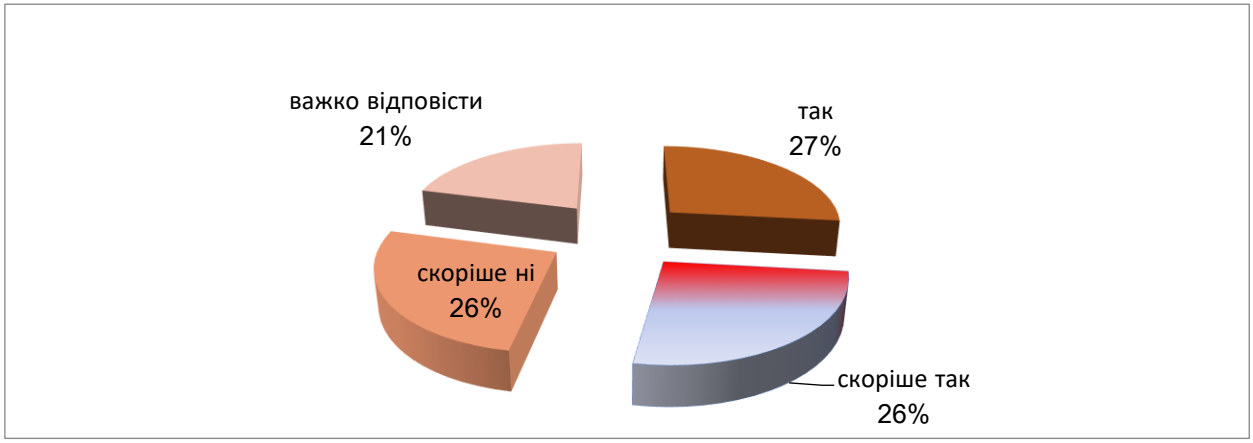


Рис. 3.5. Результати дослідження внеску працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату (попередні)

Дані отримані при повторному дослідженні дали результати відображені на рис. 3.6.

Рис. 3.6.

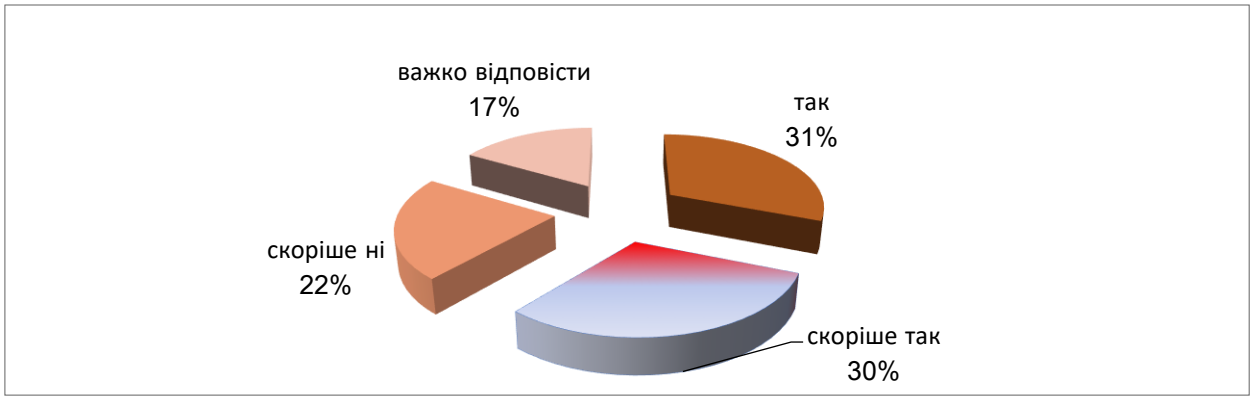


Рис. 3.6. Результати дослідження внеску працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату (після тренінгової програми)

На рис. 3.6. у вигляді кругової діаграми представлено результати дослідження внеску кожного працівника у формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу фахового коледжу, де респонденти оцінювали свою згоду за чотирма категоріями: так – 31 % (було 27%), скоріше так – 30% (було 26%), скоріше ні – 22 (було 26%), важко відповісти» - 17 % (було 21%).

Такі показники свідчать проте, що працівники фахового коледжу після впровадження тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» краще беруть участь у формуванні соціально-психологічного клімату колективу фахового коледжу.

Проведення дослідження за допомогою «Методики дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова, В. Щокіна) попередньо дало наступні результати по фаховому коледжі, які представлені на рис. 3.7

Рис. 3.7.

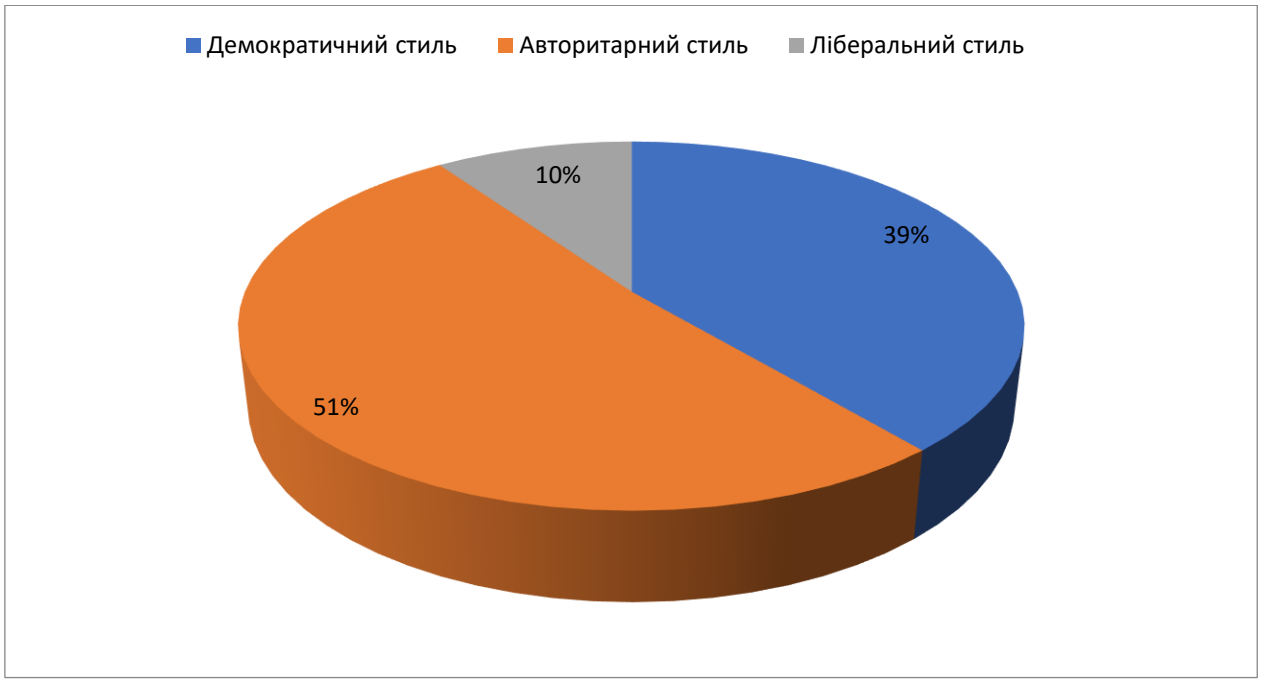


Рис. 3.7. Розподіл стилів керівництва у фаховому коледжі

Після впровадження тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» було отримано наступні результати по фаховому коледжі, які представлені. на рис. 3.8.

Рис. 3.8.

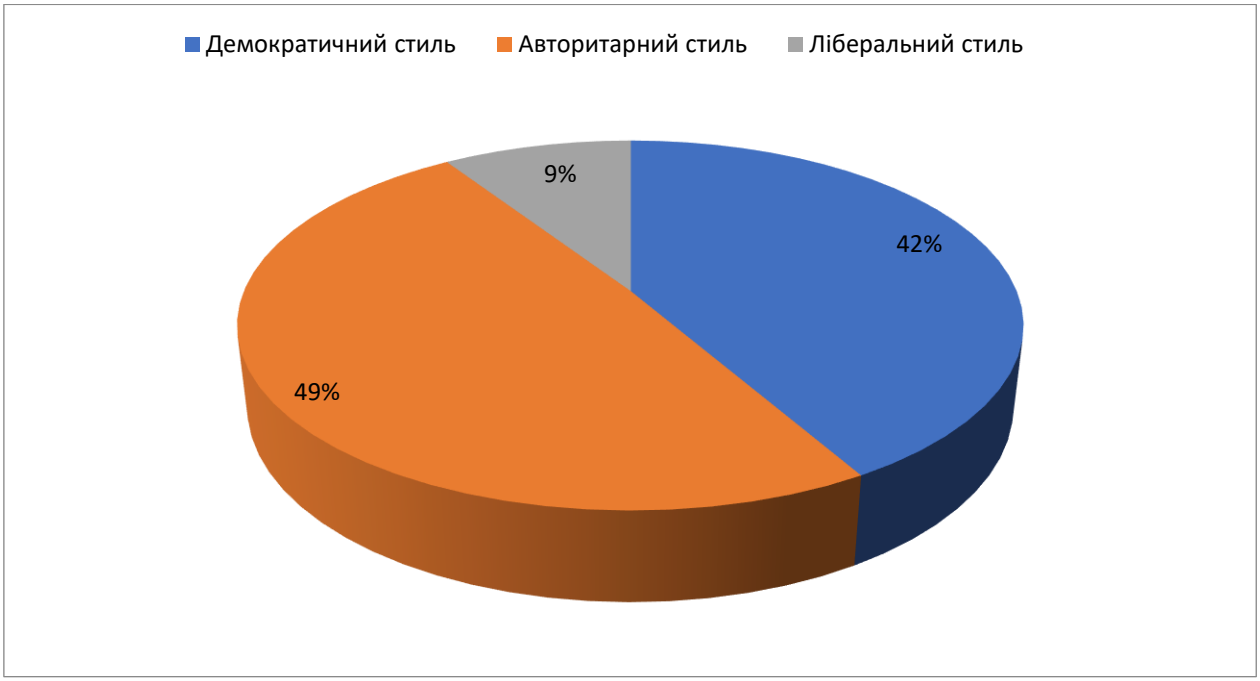


Рис. 3.8. Розподіл стилів керівництва у фаховому коледжі (після тренінгової програми)

Виходячи з даних, позначених на рис. 3.7 та 3.8., можна визначити, що за результатами методики «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльов, В. Щокін) 49 % колективу фахового коледжу від загальної вибірки вважають, що керівник схильний до авторитарного стилю керівництва (було 41%), 42 % респондентів визначили демократичний стиль керівництва (було 39 %), а інші 9 % від загальної вибірки – вважають, що у керівника ліберальний стиль керівництва (було 10%).

Згідно з результатами, отриманими після впровадження тренінгу, значна частина респондентів (49%) все ще відзначають схильність керівника до авторитарного стилю управління. Це свідчить про те, що керівник схильний до централізованого прийняття рішень, без активної участі підлеглих у процесі обговорення проблем і прийняття рішень. А застосування тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» в незначній мірі сприяло покращенню соціального психологічного клімату в колективі фахового коледжу, що видно наглядно на рис. 3.8.

Після тренінгу дісно з’явилися ознаки покращення ситуації, адже 42% респондентів зазначили демократичний стиль керівництва. Це вказує на певне послаблення авторитарних методів управління, ймовірно, через підвищення відкритості до спілкування та участі працівників у прийнятті рішень. Демократичний стиль зазвичай пов’язаний з покращенням психологічного клімату, більшою довірою між керівництвом і працівниками, а також залученням працівників до прийняття рішень, що дозволяє враховувати різні точки зору і підтримувати ініціативу співробітників.

Крім того, 9% респондентів відзначили, що керівник іноді використовує ліберальний стиль, що передбачає мінімальний контроль та надання більше свободи у прийнятті рішень працівниками. Однак цей стиль управління може бути менш ефективним у кризових ситуаціях або там, де необхідно забезпечити чітке управління процесами.

У загальному підсумку, порівняно з попередніми даними, спостерігається позитивна динаміка змін в організації, зокрема зростання демократичних методів керівництва після тренінгу, що може вказувати на покращення психологічного клімату та відносин між керівництвом і колективом. Однак, щоб досягти значних змін, можуть бути потрібні додаткові зусилля для розширення демократичного підходу та зменшення впливу авторитаризму.

Висновки до третього розділу

Тренінгова програма «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» сприяє розвитку ефективних комунікацій і взаємодії серед працівників фахового коледжу. Вона охоплює широкий спектр заходів, зокрема тренінги, семінари та психологічні діагностики, що забезпечують створення атмосфери довіри та підтримки в колективі.

Аналіз даних, отриманих після проведення тренінгової програми, показав покращення соціально-психологічного клімату в колективі, зокрема щодо демократизації стилю керівництва. Спостерігається підвищення задоволеності працівників взаємостосунками з керівництвом, а також вищий рівень самооцінки працівників щодо їхнього внеску у формування сприятливого клімату.

Результати дослідження стилів керівництва виявили зміни в управлінському стилі директора коледжу. Хоча більшість працівників все ще відзначають схильність до авторитарного стилю, тренінг сприяв посиленню демократичного підходу (показник покращився на 3 %), що позитивно впливає на довіру між керівництвом і працівниками.

Ключовими аспектами для досягнення сприятливого психологічного клімату є покращення комунікації між колегами, розвиток командної роботи та лідерства, а також створення умов для неформального спілкування. Це забезпечує злагоджену і ефективну співпрацю, що є важливим фактором для оптимізації робочого процесу в коледжі.

Тренінгова програма також акцентує увагу на важливості підтримки молодих працівників у процесі їх професійної адаптації, розвитку їх комунікативних та конструктивних навичок для ефективної роботи в колективі.

Хоча результати тренінгу є позитивними, для досягнення більш значущих змін у психологічному кліматі, зокрема для зменшення впливу авторитарного стилю, необхідно продовжувати застосовувати інші методи розвитку демократичного управління та підтримки активної участі працівників у прийнятті рішень.

Рекомендується продовжувати реалізацію тренінгових програм для підтримки позитивного психологічного клімату, удосконалювати комунікацію між працівниками та адміністрацією, а також впроваджувати нові методи підвищення соціально-психологічної компетентності керівників і працівників для досягнення більш сталого ефекту.

ВИСНОВКИ

Проведений у кваліфікаційній роботі аналіз теоретичних та методичних засад формування психологічного клімату у колективі організації дозволив зробити наступні висновки.

Психологічний клімат являється сукупність соціально-психологічних умов, які виникають у процесі взаємодії людей у певній групі, що впливає на їх емоційний, психологічний, соціальний стан та може набувати позитивного та негативного забарвлення, і визначається такими факторами, як рівень довіри, підтримки, комфортності взаємодії, а також ефективність комунікації в колективі. Він безпосередньо впливає на продуктивність роботи, настрій учасників, а також на загальний рівень задоволеності в колективі оргнізації.

Визначено, що психологічний клімат колективу фахового коледжу – це стійкі психологічні взаємовідносини в колективі, які формуються в залежності від завдань фахового коледжу (забезпечення ефективного освітнього та виховного процесу) під впливом різних чинників (негативних чи позитивних), а також які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності педагогічного колективу та всебічному розвиткові особистості.

Для проведення дослідження було обрано ряд методів діагностики показників соціально-психологічного клімату в колективі фахового коледжу. Зокрема, були використані: Анкета з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Н. Коломінського), опитувальник «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л.Карамушки) та методика «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльова та В. Щокіна).

Методика Л. Карамушки показала здебільшого сприятливу атмосферу, проте виявлено помірний рівень напруження, пов’язаний із роботою. Методика А. Журавльова і В. Щокіна виявила переважання авторитарного стилю керівництва, що негативно впливає на клімат у колективі.

З метою покращення та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі фахового коледжу було розроблено, впроваджено та експериментально перевірено ефективність тренінгової програми програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації».

Програма включає: анкетування, тренінги та лекції з комунікативних навичок та командної роботи для розвитку вміння ефективно спілкуватися та вирішувати конфлікти в колективі, психологічні опитування та соціометричні методики: для постійного моніторингу рівня соціально-психологічного клімату.

Після проведення тренінгової програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації» було проведене повторне тестування за методиками: Анкети з вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі (Н. Коломінського), опитувальника «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Л. Карамушки), «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Журавльов, В. Щокін). Таке дослідження дозволило виділили результативність впливу тренінгової програми на психологічний клімат колективу фахового коледжу м. Кіцмань.

Після впровадження тренінгової програми, відбулося покращення соціально-психологічного клімату в колективі, зокрема щодо: демократизації стилю керівництва (показник покращився на 3 %); підвищення задоволеності працівників взаємостосунками з керівництвом; вищого рівня самооцінки працівників щодо їхнього внеску у формування сприятливого клімату; покращення комунікації між колегами, розвиток командної роботи та лідерства, а також створення умов для неформального спілкування.

Особливості управління психологічним кліматом полягають у важливості постійного моніторингу та коригування стилю керівництва, підтримці демократичних принципів управління, розвитку комунікативних навичок та залученні працівників до процесу прийняття рішень.

Крім того, важливо створювати умови для неформального спілкування та розвитку лідерства, що сприятиме формуванню здорового та ефективного психологічного клімату в колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

2. Амурова, Я. В., Момот, М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 17-20. https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.3.

3. Базалійська Н. П., Гук А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова . 2016. Т. 21. С. 56–60.

4. Базалійська Н. Формування сприятливого психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова*. Серія: Економіка. 2016. 21(2). С. 56–60

5. Базика Є.Л. Б175 «Основи організаційної психології»: курс лекцій / Є.Л. Базика; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, Ф-т психології та соціальної роботи. Одеса : ОНУ, 2023. 150 с.

6. Бикова І. М. Соціально-психологічний клімат в колективі бізнес-організації: теоретичні аспекти : зб. наукових праць інституту психології імені Г.С.Костюка НАПНУ. С. 244. URL: http://appsychology.org.ua/data/jrn/v9/i10/30.pdf.

7. Брич В. Я. Психологія управління: навч. посібник / В. Я. Брич, М. М. Корман. – Київ: Кондор, 2018. – 384 с.

8. Вертель В. В., Комашня А. О, Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективі. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292-295.

9. Волкова Н. Стратегічне управління персоналом публічної служби в умовах євроінтеграції. В*існик Дніпровської академії неперервної освіти*. Серія : Публічне управління та адміністрування. 2023. № 2. С. 17-21. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vdanopua_2023_2_5

10. Вольнова Л. М. Особливості середовища великого міста як чинника соціалізації / десоціалізації сучасної молоді / Л. М. Вольнова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2011. – №3-4. – С. 23-31.

11. Галстян К. Г., Лисюк М. В. Забезпечення належного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі : матеріали IX Всеукраїнської наук.-практ. конф. курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів, Львів: ЛДУ БЖД, 2019. С. 152.

12. Гончарова, Н. М. Особливості психологічного клімату учнівського колективу молодших школярів. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15: зб. наук. праць. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018 Вип. 7 (101). С. 18-22.

13. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві / Р. Скриньковський та ін. Traektoria Nauki. 2018. Vol. 4. № 2. P. 1024–1031.

14. Дубравська Д. М. Статус особистості в групі як умова її професійного становлення / Д. М. Дубравська 13

15. Дуткевич Т. В. Практична психологія: вступ у спеціальність : навч. посіб. / Т. В. Дуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 256 с.

16. Зудова А. Ю. Котелевська А. В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 341–344. URL: http://global-national.in.ua/archive/20-2017/68.pdf (дата звернення: 20.04.2021).

17. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344с.

18. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник. К.: Либідь, 2004. С.228-246.

19. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.

20. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціальнопсихологічний аспект): [Монографія].К.: МАУП, 2000.С.89-127.

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

22. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції : навч. посіб. Суми : ВТД «У», 2006. 384 с.

23. Мартиненко М.М. Основи менеджменту: Підручник.– К.: Каравела, 2005. - 496с.

24. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. Управління розвитком. 2009. No 16. С. 86–88.

25. Молочко М. Формування соціально-педагогічного клімату в педагогічному колективі [Текст]. Рідна школа. 2004. №4. С.29-31.

26. Мошек Г. Є. Менеджмент підприємства : підручник / за ред. доц. Г. Є. Мошека. Київ, 2002. 216 с.

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

28. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. - К.: Академвидав, 2003. - 568 с.

29. Організаційна психологія : конспект лекцій, методичні вказівки та контрольні завдання для студентів денної та заочної форм навчання, освітньо-професійного рівня «Магістр», спеціальності 053 «Психологія», спеціалізації «Психологія» : у 2 ч. Ч. 1 / Уклад. Богдан Ж.Б., Пібуцька Н.В. – Харків: НТУ «ХПІ», 2017. – 56 с.

30. Пачковський Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посібник для студентів вищих навч. Закладів / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2006. – 408 с.

31. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.

32. Романов А.Д. Соціально-психологічні домінанти в управлінні персоналом підприємства : автореф. дис. … канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)»; Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. Харків, 2016. 19 с. Далі виправляйте літературу за вимогами

33. Савчин М. В. Соціальна психологія. Дрогобич : Відродження, 2000. 274 с.

34. Сагайдак-Нікітюк Р.В., Гаркуша М. І., Альохіна Н. В. Т Посадові інструкції організаційного психолога для фармацевтичного закладу: науково-практичні рекомендації. − Х.: Вид-во НФаУ, 2018. − 14 с.

35. Сімоненко О. А. Теоретична модель соціально-психологічного клімату в організації в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 4 (68). С. 140-151. DOI: http://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetukrok/article/view/553/586.

36. Сорока І. А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І. А. Сорока // Правничий вісник Університету "КРОК". - 2011. - Вип. 9. - С. 150-154. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pvuk_2011_9_23

37. Творча спадщина А. С. Макаренка в контексті інноваційного розвитку освіти XXI століття : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (15–16 березня 2018 року, м.Суми). – Суми : СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2018. – 284 с.

38. Трофімов Ю. Л. Психологія : Підруч. для студ. вищ. закл. освіти / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук, Т. С. Кириленко, Т. С. Кудріна, П. С. Перепелиця, М. Л. Смульсон, О. Б. Федоришин. - К. : Либідь, 1999. - 558 с.

39. Хованець Н.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі / Н.В. Хованець, Т.В.

Чаусова // [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://mp2.umo.edu.ua/wp-content/uploads/ 2012/04/Хованець. Pdf.

40. Цимбалюк І. М. Психологія спілкування : навч. посібн. Київ: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.

41. Шапар В. Психологічний тлумачний словник / Харків.: Прапор, 2004. 640 с.

42. Шпекторенко, І. В. (2013). Теорія мотивації Ф. Герцберга у контексті структури професійної мобільності персоналу. *Аспекти публічного управління, 1*(1), 78-83. https://doi.org/10.15421/151313

43. Current research in the social sphere] – proceedings XVIII International scientifi c-practical conference (Odesa, November 17, 2021, pp. 34–36). FOP Bondarenko M.O. [in Ukrainian].

44. http://surl.li/qvcvzl

45. Meshko, H.M., & Pitura, K.V. (2021). Upravlinnia protsesom formuvannia sotsialno-psykholohichnoho klimatu v pedahohichnomu kolektyvi zakladu doshkilnoi osvity [Management of the process of formation of socio-psychological climate in the teaching staff of preschool education.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Методика.
Анкета для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі фахового коледжу (Н. Коломінський)

Інструкція для учасників анкетування:

Шановний учаснику опитування!

Ви, напевно, погодитеся, що створення сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі є важливим фактором для підвищення якості роботи закладу освіти, зокрема фахового коледжу. Для пошуку шляхів його покращення проводиться вивчення і аналіз аспектів, які впливають на взаємини викладачів із керівництвом та адміністрацією закладу, стосунки між самими викладачами, а також між викладачами і допоміжним персоналом. Ми запрошуємо вас долучитися до цього дослідження та просимо щиро і об'єктивно відповісти на запропоновані запитання. Будь ласка, уважно ознайомтеся зі змістом кожного пункту анкети, підкресліть відповіді, що найбільше відповідають вашій думці, або додайте власні варіанти, якщо серед запропонованих немає відповідного.

Текст анкети

1. Ви задоволені змістом своєї роботи?

а) так, повністю;

б) швидше так, ніж ні;

в) швидше ні, ніж так;

г) ні, зовсім не задоволений(а);

д) важко сказати.

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

а) можливість спілкуватися з дітьми, впливати на розвиток особистості;

б) можливість спілкуватися з приємними для мене людьми (колегами);

в) можливість викладати, навчати з того предмету, який мені до вподоби;

г) усвідомлення суспільної корисності педагогічної праці;

д) престиж педагога;

е) можливість реалізувати власний творчий потенціал;

є) можливість регулювати та підкоряти своїй волі поведінку учнів;

ж) задовільна заробітна плата;

з) можливість проявити свій гуманізм у ставленні до дітей;

і) інше (допишіть)_____ _____

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

а) труднощі, прикрощі у спілкуванні з дітьми;

б) не склалися взаємини з колегами;

в) незадовільні взаємини з керівниками школи (директор, заступники директора);

г) предмет, який я викладаю, мені не до вподоби;

д) недостатній престиж вчителя;

е) труднощі методичного характеру, пов´язані з необхідністю долати неуспішність, відставання учнів;

є) діти мене роздратовують;

ж) недостатні можливості для реалізації власного творчого потенціалу;

з) не задовольняє заробітна плата;

і) інше (допишіть)_____ _____

4. Чи задовольняють Вас умови праці у даному фаховому коледжі (віддаленість коледжу від дому, забезпеченість приміщеннями, обладнання кабінету, наявність їдальні для викладачів і т.д.)?

а) так, повністю;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) не задовольняють зовсім;

д) важко відповісти.

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

а) багато часу витрачаю на те, щоб доїхати до школи;

б) в кабінеті немає потрібних ТЗН, наочних посібників;

в) відсутні дидактичні матеріали, лабораторне обладнання, реактиви;

г) обладнання кабінету не відповідає методичним та санітарно-гігієнічним вимогам;

д) школа оформлена неестетично;

е) інше (допишіть)_____

6. Чи задоволені Ви стосунками з колегами?

а) так, повністю;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) зовсім ні;

д) важко відповісти.

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

а) взаємна повага;

б) гуманне ставлення до Вас;

в) Вашим успіхам колеги радіють, Ваші невдачі їх засмучують;

г) коли Вас критикують, намагаються не принизити, а допомогти (усунути недоліки);

д) колеги допомагають Вашому творчому зростанню;

е) інше (допишіть)_____ _____

8. Якщо «ні», то чому та чим Ви незадоволеності? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

а) неповага до Вас як до особистості;

б) негуманне ставлення;

в) Вашим успіхам заздрять, невдачам – радіють;

г) коли критикують, намагаються образити, принизити;

д) колеги заважають Вашому творчому зростанню;

е) важко відповісти;

є) інше (допишіть)_____ _____

9. Чи задовольняють Вас стосунки із здобувачами освіти?

а) так, повністю;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»; -

г) ні, зовсім не задовольняють;

д) важко відповісти.

10. Якщо Вас задовольняють стосунки із здобувачами освіти, то що цьому сприяє? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

а) прояви з Вашого боку поваги до їхньої особистості;

б) намагання не обманювати дітей, дотримуватись даного слова;

в) намагання бачити тільки позитивне в їхній особистості, навчанні, поведінці, доволі часте заохочення;

г) справедливе оцінювання навчання;

д) намагання вивчати і поділяти інтереси здобувачів освіти;

е) намагання завжди прийти па допомогу;

є) інше (допишіть)_____ _____

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

а) взаємопорозуміння;

б) небажання здобувачів освіти виконувати вказівки, поради викладача;

в) відсутність в здобувачів осавіти інтересу до навчання;

г) невихованість здобувачів освіти;

д) здобувачі освіти роздратовують Вас, нервують;

е) інше (допишіть)_____ _____

12. Чи задоволені Ви ставленням до Вас директором фахового коледжу?

а) так;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) ні, зовсім не задоволений (а);

д) важко відповісти.

13. Якщо «ні», то що саме вас незадовольняє в ставленні директора фахового коледжу? (Можна вибрати кілька варіантів відповідей.)

а) вдається лише до примусу адміністрування;

б) нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами;

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

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

д) не може надати методичної допомоги;

е) не заохочує до творчого пошуку;

є) інше (допишіть) _____

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

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

б) тактовний, привітний у спілкуванні;

в) надає методичну допомогу;

г) заохочує Ваші творчі задуми;

д) особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи;

е) інше (допишіть)_

15. Чи задоволені Ви ставленням до Вас заступника директора з навчальної роботи?

а) так;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) ні, зовсім не задоволений(а);

д) важко відповісти.

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

а) вдасться лише до примусу, адміністрування;

б) нетактовний, грубий у спілкуванні з Вами;

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

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

д) не може надати методичної допомоги;

е) не заохочує до творчого пошуку;

є) інше (допишіть)_____

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

а) об´єктивно оцінює Вашу робочу, не залишає поза увагою її позитивні риси;

б) тактовний, привітний у спілкуванні;

в) компетентний, надає методичну допомогу;

г) заохочує Ваші творчі задуми;

д) особистим прикладом залучає інших до вдосконалення роботи;

е) інше (допишіть)_____

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

а) так, вважаю;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) ні, зовсім не вважаю так;

д) важко відповісти.

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

а) доброзичливий, ввічливий у стосунках з колегами;

б) дисциплінований і ретельний стосовно керівників;

и) поважаю особистість учнів, намагаюсь бути справедливим до них;

г) творчо ставлюсь до праці;

д) беру активну участь у громадській роботі;

е) не вдаю з себе кращого за всіх;

є) інше (допишіть)_____

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

а) буваю запальним, тоді можу дозволити собі грубощі на адресу колег, керівників;

б) інколи можу запізнитися на роботу або не виконати в термін доручення адміністрації;

в) не можу терпіти зауважень адміністрації;

г) не стриманий у стосунках з учнями;

д) не беру участі в громадській роботі або дуже не вдоволений, коли мені щось доручають;

е) вважаю себе кращим за інших і даю зрозуміти це;

є) інше (допишіть)_____

21. Чи трапляються у колективі фахового коледжу конфлікти?

а) так;

б) ні;

в) важко сказати.

22. Якщо трапляються, то з яким проміжком часу?

а) часто;

б) рідко;

в) не буває.

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

а) з неправильною оцінкою діяльності викладачів;

б) з порушенням норм поведінки, трудової дисципліни;

в) з психологічною несумісністю окремих педагогів;

г) з невірно обраним стилем керівництва;

д) з низьким рівнем згуртованості колективу;

е) інше (допишіть)_____

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

а) так, впливають негативно;

б) скоріше «так», ніж «ні»;

в) скоріше «ні», ніж «так»;

г) так, впливають позитивно;

д) важко відповісти.

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

а) так, завжди маю можливість і виступаю з промовами або пропозиціями;

б) маю, але не завжди;

в) іноді маю таку можливість і використовую її;

г) ніколи не маю можливості висловлювати свою думку, адже уникаю неприємностей з боку адміністрації;

д) важко відповісти.

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

а) уважно обговорюють і завжди беруть до уваги або приймають;

б) беруть до уваги, але найчастіше не приймають;

в) вислуховують, але не зважають на пропозиції, адже рішення вже прийняте і жодних його змін пе допускають;

г) не слухають, переривають виступ, погрожують;

д) важко відповісти;

е) інше (допишіть)_____

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

а) образу викладаю у листах до вищих інстанцій;

б) відчуваю неспокій, вважаю, що це несправедливо, про що заявляю відкрито адміністрації або представникам громадських організацій;

в) відчуваю неспокій, але відкрито не висловлюю своєї образи, приймаю рішення більше не брати виступ;

г) спочатку хвилююсь, а потім заспокоююсь і працюю, як і раніше;

д) важко відповісти;

е) інше (допишіть)_____

28. Чи хотіли б Ви змінити місце роботи?

а) ні, не хочу;

б) скоріше, не хочу;

в) скоріше, хочу;

г) так, хочу перейти і шукаю іншу роботу;

д) важко відповісти.

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

а) так;

б) ні.

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

а) незадоволеність спеціальністю;

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

в) незадоволеність величиною заробітної плати;

г) одноманітність роботи;

д) недостатня самостійність;

е) виконана робота не відповідає кваліфікації;

є) не склалися стосунки з керівником (підкреслити необхідне з директором, заступником директора з навчально та виховної роботи та ін.);

ж) несприятливі стосунки з колегами;

з) неправильний стиль керівництва колективом; і) немає умов для творчого зростання;

и) немає умов для посадового просування;

і) немає перспектив на поліпшення житлових умов;

ї) інше (допишіть) _____

Увага! *Наступні запитання адресовано лише керівникам навчального закладу (директору та його заступникам).*

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

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

Якості	Повною мірою	Деякою мірою	Незначною мірою	Зовсім не виявляється

а) Трудова і громадська активність членів колективу				
б) Творче ставлення до справи, намагання підвищити якість навчально-виховного процесу				
в)Товариська взаємодопомога, ясність, визначеність у взаєминах між членами колективу				
г) Ціннісно-орієнтаційна єдність, важлива для всіх громадська думка				

Будь ласка, зазначте Ваші анкетні дані:

33. Ваша стать:

а) Жін

б) Чол

34. Ваш вік:

а) До 19;

б) 20-24;

в) 25-29;

г) 30-34;

д) 35-39;

е) 40-44;

є) 45-49;

ж) 50-54;

з) 55-59;

и) 60 і більше.

35. Ваш стаж роботи за професією:

а) до 3 років;

б) від 3 до 5 років;

в) від 5 до 10 років;

г) від 10 до 15 років;

д) загальний стаж _____

е) стаж роботи в даному фаховому коледжі_____

є) стаж роботи на даній посаді_____

36. Ваша освіта:

а) середня;

б) середня спеціальна;

в) незакінчена вища;

г) вища.

Обробка та інтерпретація результатів:

Питання анкети розроблені з урахуванням необхідності отримати думки

працівників навчального закладу щодо показників соціально-психологічного клімату та чинників, які впливають на його становлення, про які йшлося вище.

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

1-3 запитання – рівень задоволеності змістом праці;

4-5 запитання – рівень задоволеності умовами праці, побутом;

6-8 запитання –рівень задоволеності стосунками з колегами;

9-11 запитання – рівень задоволеності стосунками з учнями;

12-14 запитання – рівень задоволеності стосунками з керівником освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей;

15-17 запитання – рівень задоволеності стосунками із заступником керівника освітнього закладу, оцінка його стилю керівництва та особистісних якостей;

18-20 запитання – самооцінка співробітника щодо його внеску у формування сприятливого клімату колективу;

21-24 запитання – думки щодо конфліктів в колективі;

запитання 25-27 стосуються непрямого визначення рівня демократизації та гуманізації управління, відкритості в колективі, а також задоволення потреб працівників у повазі до себе та самореалізації;

запитання 28-30 спрямовані на оцінку загального рівня задоволеності працівників роботою в даному колективі, а також враховують потенційну та фактичну плинність кадрів. Крім того, вони містять контрольну інформацію про задоволеність окремими аспектами морально-психологічного клімату;

31 запитання дозволяє керівнику надати узагальнену оцінку клімату та загальної спрямованості розвитку колективу;

32 запитання має на меті зібрати пропозиції від респондентів щодо шляхів оптимізації або покращення клімату в колективі;

Запитання 33-36 стосуються збору інформації про демографічні та професійні характеристики респондентів.

Аналіз кількісних і якісних даних, отриманих за цією анкетою, дозволить створити психологічний портрет соціально-психологічного клімату педагогічного колективу фахового коледжу.

Додаток Б

Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі

(Л. Карамушка)

Інструкція для учасників дослідження:

Нижче наведені деякі характеристики роботи в житті трудового колективу. Заповнюючи таблицю, на кожній шкалі, що визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть свої позначки: позначкою «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні; позначкою «0» вкажіть місце характеристики, що мала б займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу.

1	Можливість в рамках Вашого колективу вибирати напрямок своєї діяльності, зміст робіт	1	2	3	4	5	6	7
2	Можливість в межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибирати спосіб та час їх виконання	1	2	3	4	5	6	7
3	Можливість вибору тих співробітників, з ким хотілось би виконувати ту чи іншу роботу	1	2	3	4	5	6	7
4	Можливість зміни напрямку робіт, виду діяльності	1	2	3	4	5	6	7
5	Задоволеність стосунками з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
6	Задоволеність стосунками з керівником	1	2	3	4	5	6	7
7	Можливість проявити свої ділові якості	1	2	3	4	5	6	7
8	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших заслуг та досягнень	1	2	3	4	5	6	7
9	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
10	Визнання та схвалення керівником Ваших особистих якостей	1	2	3	4	5	6	7
11	Отримання чітких однозначних завдань	1	2	3	4	5	6	7
12	Визначеність, ясність у стосунках з керівником	1	2	3	4	5	6	7
13	Ступінь нервового напруження, пов’язаного з роботою	1	2	3	4	5	6	7
14	Ступінь нервового напруження, пов’язаного з колегами по роботі	1	2	3	4	5	6	7
15	Ступінь нервового напруження, пов’язаного з керівником	1	2	3	4	5	6	7

Обробка та інтерпретація результатів:

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

$$\frac{\text{X}}{\text{M}} = \mathbf{0}$$

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

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

2. оцінку «реального» та «ідеального» соціально-психологічного клімату (орієнтацію членів колективу па «реальні» та «ідеальній показники клімату);

3. особливості двох основних складових соціально-психологічного клімату: а) орієнтацію па справу; б) орієнтацію на людей.

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

Додаток В

Методика дослідження стилю керівництва трудовим колективом

А. Журавльов, В. Щокін

Опис методики. І

Інструкція. Вам пропонується 16 груп тверджень, які характеризують ділові якості керівника. Кожна група складається трьох тверджень, що позначені символами «а», «б», «в».

Вам не обхідно уважно прочитати усі три твердження в складі кожної групи і вибрати одне, яке найбільш відповідає вашій думці про керівника. Відмітьте вибране вами твердження на бланку опитувальника знаком «+» біля відповідної літери.

Текст опитувальника

№	Варіанти відповіді	Текст запитання	Відповідь
1	а	Керівництво вимагає, щоб про усі справи доповідали саме йому	
	б	Намагається все вирішувати разом з підлеглими, одноосібно вирішує лише нагальні питання	
	в	Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить	
2	а	Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить	
	б	Наказує так, що хочеться виконати	
	в	Наказувати не вміє	
3	а	Намагається, щоб його заступники були кваліфікованими працівниками	
	б	Керівнику все рівно, хто у нього працює заступником	
	в	Він вимагає безвідмовного виконання та підпорядкування заступників та працівників	
4	а	Його цікавить лише виконання плану, а не ставлення людей один до одного	
	б	У роботі не зацікавлений, підходить до справи формально	
	в	Вирішуючи виробничі завдання, намагається створити нормальні стосунки між людьми у колективі	
5	а	Напевне він консервативний, тому що боїться усього нового	
	б	Ініціатива підлеглих керівників не приймається	
	в	Сприяє тому, щоб працівники працювали самостійно	
6	а	На критику керівник, зазвичай, не ображається, прислуховується до неї	

№	Варіанти відповіді	Текст запитання	Відповідь
	б	Не любить, коли його критикують і не намагається приховувати це	
	в	Критику вислуховує, навіть намагається приймати міри, але нічого не робить	
7	а	Складається враження, що керівник боїться відповідати за свої вчинки, бажає зменшити свою відповідальність	
	б	Відповідальність розподіляє між собою та підлеглими	
	в	Керівник одноосібно приймає рішення чи відміняє їх	
8	а	Регулярно радиться з підлеглими, особливо з кваліфікованими працівниками	
	б	Підлеглі не тільки радяться, але й можуть давати вказівки своєму керівнику	
	в	Не допускає, щоб підлеглі давали йому поради, тим паче суперечили	
9	а	Зазвичай радиться з заступниками та підлеглими керівниками, але не з рядовими підлеглими	
	б	Регулярно спілкується з підлеглими, розповідає про стан справ в колективі, труднощі, які доведеться подолати	
	в	Для виконання будь-якої справи нерідко доводиться вмовляти своїх підлеглих	
10	а	Завжди поводиться зі своїми підлеглими ввічливо та доброзичливо	
	б	У спілкуванні з підлеглими часто виражає власну невпевненість та поступливість	
	в	Недостатньо товариський, з людьми розмовляє мало	
11	а	У критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов’язками	
	б	У критичних ситуаціях керівник, як правило, переходить на більш жорсткі методи керівництва	
	в	Критична ситуація не змінює способу керівництва	
12	а	Сам вирішує навіть ті питання, з якими навіть не досить добре знайомий	
	б	Якщо чогось не знає, не боїться цього показати та звернутися за допомогою до інших	
	в	Він не змозі діяти сам, а чекає «підштовхування» збоку	
13	а	Мабуть, від досить вимогливий керівник	
	б	Від вимогливий, але одночасно і справедливий	
	в	Про нього можна сказати, що він буває вимогливим і навіть придиркуватим	
14	а	Контролюючи результати, завжди помічає позитивну сторону, хвалить підлеглих	
	б	Завжди дуже строго контролює роботу підлеглих і усього	

№	Варіанти відповіді	Текст запитання	Відповідь
		колективу	
	в	Контролює роботу нерегулярно	
15	а	Керівник уміє підтримувати дисципліну та порядок	
	б	Часто робить зауваження підлеглим, догани, зауваження	
	в	Не може впливати на дисципліну	
16	а	В присутності керівника підлеглим завжди доводиться працювати у напрузі	
	б	З керівником працювати цікаво	
	в	Керівник не цікавиться роботою підлеглих	

Ключ до методики

Авторитарний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	А		А	Б	В
1	А			9	А		
2	А			10			А
3			А	11		А	
4	А			12	А		
5		А		13			А
6		А		14		А	
7			А	15		А	
8			А	16	А		

Ліберальний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	А		А	Б	В
1			Л	9			Л
2			Л	10		Л	
3		Л		11	Л		
4		Л		12			Л
5	Л			13	Л		
6			Л	14			Л
7	Л			15			Л
8		Л	А	16	А		Л

Демократичний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	А		А	Б	В
1		Д		9		Д	
2		Д		10	Д		
3	Д			11			Д
4			Д	12		Д	
5			Д	13		Д	
6	Д			14	Д		
7		Д		15	Д		
8	Д			16		Д	

Особливості інтерпретації. Отримані результати дослідження інтерпретуються, використовуючи типологію стилів керівництва, які визначають особливості взаємодії керівника та персоналу, визначають особливості делегування та виконання управлінських рішень. А саме:

1. Автократичний тип керівника відрізняється схильністю до одноособового керівництва в гіпертрофованих формах, надмірною централізацією влади, особистим вирішенням абсолютної більшості питань, свідомим обмеженням контактів з підлеглими. Керівник автократичного типу догматичний, прагне підпорядкувати весь колектив своїй волі, не виносить заперечень і не прислуховується до думки інших, часто втручається в роботу підлеглих і жорстко контролює їх дії, вимагає пунктуального виконання своїх вказівок. Наради проводить лише для дотримання формальності, оскільки рішення у нього підготовлені заздалегідь. Критики і своїх помилок не визнає, однак сам любить покритикувати. Дотримується думки, що адміністративні стягнення - найкращий засіб впливу на підлеглих з метою досягнення високих показників праці. Працює багато, примушує працювати й інших, у тому числі в позаурочний час. Може йти на розрахований ризик.

2. Демократичний тип керівника, на відміну від автократа, прагне надання підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і функцій, які вони виконують, залучає їх до таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні для виконання роботи передумови і справедливо оцінює зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них. Керівник демократичного типу особисто займається тільки найбільш складними і важливими питаннями, надаючи право підлеглим вирішувати усі інші. Він намагається радитися з ними і прислуховується до думки колег, не підкреслює своєї переваги і розумно реагує на критику, не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. Звичайно, йому, як і кожній людині, властиві побоювання за власний добробут. Однак, якщо цього вимагають інтереси справи, він сміливо йде на розрахований ризик. Максимально обґрунтовуючи рішення, що розробляються, він твердо втілює їх в життя. Керівник демократичного типу вважає своїм обов'язком постійно і ґрунтовно, з повною відвертістю інформувати підлеглих про стан справ і перспективи розвитку колективу. При такій системі спілкування набагато легше мобілізувати підлеглих на реалізацію поставлених перед ними завдань, виховувати в них почуття справжніх господарів.

Отже, керівник-демократ орієнтується на можливості підлеглого, на його природне прагнення до самовираження свого інтелектуального і професійного потенціалу. Тим самим стимулюються сприйняття ним цілей системи як своїх власних, його ініціативні дії в умовах самоуправління і самоконтролю. При такому підході функціональна діяльність керівника вдало поєднується з його роботою з виховання працівників, між ними зміцнюються почуття довіри і поваги.

Діагностичні можливості та обмеження. Методика дозволяє дослідити спосіб взаємодії керівника з персоналом, підлеглими, манеру міжособистісної взаємодії з працівниками, що підлягає опису у визначені стиль керівництва. На основі отриманих результатів ми можемо визначити та

порівняти продуктивність обраного стилю керівництва задля досягнення загальної мети діяльності організації; висунути певні передбачення щодо можливої поведінки керівника, визначити який вплив він здійснює на підлеглих, можливі результати та наслідки такого впливу. Методика не може використовуватися як інструмент для пояснення зв‘язків між стилем керівництва керівника та іншими динамічними процесами у групі: соціально-психологічний клімат колективу, продуктивність праці тощо.

Додаток Г

Програма «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації»

Завдання та методи профілактичної соціально-педагогічної програми «Шляхи формування сприятливого психологічного клімату колективу організації»»

Завдання	Методи	Хто виконує
1. Формування та налагодження групової сумісності та спрацьованості працівників.	1. Психологічна діагностика працівників на виявлення рівня комунікативного контролю, рівня тривожності, стиля спілкування. 2. Соціометрія у трудовому колективі: виявлення лідерів у трудовому колективі. 3. Тренінгови вправи: - «Апельсини», - «Гомеостат», - «Біг стоніг».	Соціальний педагог, психолог. Соціальний педагог, психолог. Соціальний педагог і трудовий колектив разом з керівником.
2. Організація роботи працівників і взаємодії у трудовому колективі.	1. Проведення лекцій: «Соціальнопсихологічний клімат у групі», «Культура спілкування», «Конфлікти та їх способи розв'язання». 2. Тренінгови вправи: - «Вийди з шкаралупи»; - «Квиток на Гавайї»; - «Круг – трикутник – квадрат – спіраль»; - «Безкоштовні поради».	Соціальний педагог. Соціальний педагог і трудовий колектив разом з керівником.
3. Формування уявлень учасників про поняття «само менеджмент».	1. Проведення лекції «Людина – володар свого часу». 2. Тренінгови вправи: - «Ярмарок якостей», - «Поглиначі і пастки часу».	Соціальний педагог. Соціальний педагог і трудовий колектив разом із керівником.
4. Вивчення соціальнопсихологічного клімату та моральноетичних проблем у трудовому колективі.	1. Спостереження. 2. Проведення особистісних консультацій ; бесіди. 2. Проведення анкетування для вивчення залучення та мотивації працівників у трудовому колективі» 3. Тест «Визначення психологічного клімату в колективі».	Соціальний педагог, адміністрація підприємства, фізіолог підприємства.

«Соціально-психологічний клімат та чинники, які впливають на його формування у колективі».

Інформаційний блок з тренінговими вправами

Соціально-психологічний клімат є важливою складовою якості міжособистісних стосунків у групі, визначається як набір психологічних умов, що можуть як сприяти, так і затримувати продуктивну спільну діяльність та розвиток особистостей. Створення ефективного соціально-психологічного середовища у колективі організації є критично важливим для зростання продуктивності праці та підвищення якості продукції.

Цей клімат також відображає рівень соціального розвитку колективу та його психологічного потенціалу для більш глибокого втілення спільних цілей. Він пов'язаний із зростаючим значенням соціальних факторів у структурі виробництва та поліпшенням як організаційних, так і робочих умов.

До факторів, що впливають на соціально-психологічний клімат, належать:

1) Характер трудових стосунків у суспільстві, до якого належить колектив.

2) Зміст, організація та умови роботи.

3) Особливості управління та організаційна автономність.

4) Природа лідерства.

5) Відповідність формальної та неформальної структури колективу.

6) Соціально-демографічні та психологічні характеристики учасників.

7) Розмір команди та інше.

На соціально-психологічну атмосферу в колективі суттєво впливають такі фактори, як:

1. Сумісність членів колективу, що відображає ефективне поєднання якостей співробітників для оптимальної спільної роботи та особистого задоволення. Сумісність проявляється у взаєморозумінні й підтримці один

одного. Негативний вплив виникає, коли члени колективу прагнуть уникати один одного, що може призвести до конфліктів і негативних емоцій. - Стиль управління керівника.

2. Система заохочень і покарань в організації. - Умови праці. - Успішність чи невдача діяльності організації.

3. Сімейні обставини поза межами роботи та відпочинку. Монотонність роботи, висока відповідальність, ризики для здоров'я і життя, стресове навантаження або емоційна напруженість можуть негативно позначитися на соціально-психологічному кліматі в організації. Формальна структура групи, розподіл повноважень та наявність єдиної мети також істотно впливають на психологічний клімат.

Нечіткий розподіл обов'язків або невідповідність ролі співробітника можуть підвищити напруженість і стати причиною конфліктів. Психологічна сумісність є ключовою умовою для доброго психологічного клімату. Вона визначається здатністю до спільної діяльності через оптимальне поєднання особистих якостей. Це може бути результатом схожості чи доповнювальної різниці в характеристиках учасників.

Сумісність викликає симпатію та прихильність, тоді як вимушена комунікація з небажаними особами породжує негативні емоції. На сумісність співробітників впливає однорідність складу групи за різними соціальними та психологічними параметрами. Дослідники виділяють два основні рівні сумісності: психофізіологічний, де вона досягається за контрастністю характеристики, і психологічний, де сумісність базується на схожості характеристик [https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a6165481-0af1-4e32-86f8-34b63474caaa/content].

Спрацьованість є ключовим результатом сумісності співробітників, забезпечуючи найвищу ефективність спільної діяльності при мінімальних витратах. Характер комунікацій в організації значно впливає на соціально-психологічний клімат. Нестача повної та точної інформації щодо важливих питань для співробітників стає підґрунтям для виникнення чуток, пліток,

інтриг і прихованих ігор. Керівнику слід уважно контролювати інформаційне забезпечення в організації. Низька комунікативна компетентність співробітників може призводити до бар'єрів у спілкуванні, зростання напруженості у відносинах, нерозуміння, недовіри та конфліктів. Вміння чітко висловлювати свою точку зору, застосовувати конструктивну критику та навички активного слухання забезпечують умови для ефективної комунікації на підприємстві.

Вправа «Шнурівка»

Для участі в цій грі необхідно зв’язати кінці мотузки так, щоб утворилося кільце, яке підходить за довжиною до кількості гравців. Гравці стають у коло, тримаючись двома руками за мотузку, яка розташована всередині кола. Завдання: "Всі повинні заплющити очі й, не розплющуючи їх та не випускаючи мотузки з рук, створити трикутник". Спочатку може виникнути пауза або невизначеність, але згодом хтось із учасників може запропонувати рішення, наприклад, розподілитися за порядковими номерами і починати будувати трикутник під керівництвом цього учасника. Якщо завдання виконано, гру можна ускладнити, пропонуючи створити фігури на зразок квадрата, зірки чи шестикутника. Тренер повинен звернути увагу на прояви лідерських якостей у гравців під час цього процесу.

«Конфлікти та їх способи розв’язання».

Інформаційний блок з тренінговими вправами

Конфлікти, на жаль, є невід'ємною частиною нашого щоденного життя. Щодня медіа висвітлюють різні види конфліктів, і багато людей регулярно виявляються залученими до них. У соціальному середовищі конфлікт представляє собою суперечку між сторонами, різницю в їхніх інтересах і цілях. Це цілком природний процес і тому неминучий.

Як зазначає відомий спеціаліст з перемовин Р. Фішер [42], чим більш різноманітним стає світ, тим більше виникає ситуацій, де інтереси стикаються.

Врава «Торбинка асоціацій» пропонує подумати про те, які асоціації викликає слово «конфлікт». На дошці написано це слово над «Торбинкою асоціацій». Прохання написати на стікерах слова, що вам одразу спадають на думку при згадці про конфлікт. Чим більше слів буде зібрано, тим глибше ми зможемо зрозуміти його суть.

Учасники записують свої асоціації на стікерах і прикріплюють їх на «Торбинку асоціацій», озвучуючи їх.

Можливі відповіді можуть бути такими: боротьба, агресія, війна, страх, ворожнеча, ненависть, обзивання, бійка, сльози, сум, роздратування, недовіра, непорозуміння, суперечка, образа, несправедливість тощо.

Який емоційний заряд цих слів – позитивний чи негативний?

Що ми відчуваємо під час конфлікту? (Це може бути дискомфорт, страх, тривожність, відчуження від близьких людей).

Що таке конфлікт? Як його можна визначити? (Конфлікт – це суперечка, яка може перерости в бійку, коли люди сваряться і ображають одне одного).

Конфлікт – це зіткнення між сторонами з різними думками, інтересами та бажаннями.

Різні люди по різному поводяться в конфліктній ситуації: вони орієнтуються або на себе, або на взаємодію з іншими людьми.

У конфліктних ситуаціях існує п’ять способів поведінки: *компроміс, співпраця, уникнення, протистояння та пристосування*.

Компроміс означає часткове задоволення інтересів обох сторін, що беруть участь у конфлікті. Переваги та недоліки цього підходу такі: хоча компроміс враховує всі інтереси, його можна вважати лише проміжним етапом у пошуку рішення, яке повністю задовольнить обидві сторони.

Співпраця спрямована на те, щоб усі виграли. Ця стратегія враховує позицію іншої сторони і прагне також задовольнити її. Переваги та недоліки: співпраця сприяє розвитку взаємоповаги і довіри, зміцнюючи й стабілізуючи відносини.

Якщо конфлікт є значущим для сторін, цей підхід є найконструктивнішим. Уникнення означає самовідсторонення від конфлікту. Конфлікт або вирішується, ігноруючи інтереси, або переростає в інший конфлікт. Переваги та недоліки: ця стратегія може бути корисною, якщо питання неважливе, або немає потреби в довготривалих відносинах.

Проте в довгострокових стосунках спірні питання краще обговорювати, щоб уникнути накопичення невдоволення. Протистояння є своєрідним змаганням, де кожна сторона використовує всі наявні інструменти, щоб досягти своїх цілей, намагаючись виграти суперечку будь-якою ціною.

Переваги та недоліки: незважаючи на тимчасові вигоди, цей метод не підходить для тривалих відносин.

Пристосування вирішує конфлікти під тиском іншої сторони. Протистояння закінчується, але відносини між сторонами залишаються.

Переваги та недоліки: якщо суперечка неважлива, але важливе збереження стосунків, відступ може бути прийнятним.

Однак у разі важливих питань ця стратегія не завжди виправдана. Цей підхід шанує потреби всіх і готовий до співпраці, об'єднує зусилля для досягнення рішень, які задовольняють усіх учасників конфлікту. Люди, які керуються цією стратегією, цінують як цілі, так і відносини, відкрито визначають позиції та спільно шукають вихід із складної ситуації.

Поміркуйте над питанням:

- Чому люди створюють конфліктні ситуації?

Причини конфліктних ситуацій:

- неприйняття чужої думки;
- нехтування правами іншої людини;
- невміння слухати інших;
- свідоме прагнення скривдити одне одного;
- невміння керувати емоціями

Розглядаючи основні причини конфліктів, стає очевидним, що непорозуміння часто виникають через брак культури спілкування. Це може

призводити до тривалих образ, негативних почуттів або навіть руйнування стосунків. Тому для побудови і збереження здорових стосунків важливо дотримуватися правил культурного спілкування. Яка, на вашу думку, основа культури спілкування? Основою є повага до іншої людини. Поважати означає враховувати думку іншого. Ставтесь до інших так, як хотіли б, щоб ставились до вас. Необхідно приймати людей такими, якими вони є, і прагнути їх зрозуміти.

« Не старайтесь перевиховувати людей, виховайте спочатку себе і будьте прикладом для інших».

А зараз ми виконаємо одну вправу – «Ми творимо».

Мета: продемонструвати неповторність кожної людини, зняття емоційного напруження.

Кожен з вас бере салфетку і чітко виконує мою інструкцію:

1. складіть салфетку в двічі.

2. складіть салфетку ще раз вдвічі

3. відірвіть правий верхній кут.

4. складіть ще раз вдвічі і відірвіть ще раз правий верхній кут.

5. складіть ще раз вдвічі і відірвіть ще раз правий верхній кут.

6. розгорніть салфетку і подивіться, що у вас вийшло.

Як могло таке статися? З чим пов’язана така розмаїтість малюнків?

Завдання отримали одне, але кожен по різному виконав його. Ось і виходів із конфліктних ситуацій є багато.