

**Державний торговельно-економічний університет**  
**Кафедра психології**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**«Психологічні технології формування позитивного мікроклімату в середній школі I-III ступенів № 195 ім. В.І. Кудряшова м.Києва»**

Студентка 4 курсу 6 групи,  
спеціальності 053 «Психологія»,  
спеціалізація «Практична психологія»

Онищенко  
Катерина  
Ігорівна

*підпис студента*

Науковий керівник  
Канд. психол. наук  
доцент

Вербицька  
Людмила  
Федорівна

*підпис керівника*

Гарант освітньої програми  
Канд. психол. наук  
доцент

Овдієнко  
Ірина  
Михайлівна

*підпис керівника*

**Київ – 2023 рік**

**ЗМІСТ**

<b>ВСТУП.....</b>	<b>4</b>
<b>I. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ ПОЗИТИВНОГО МІКРОКЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....</b>	<b>7</b>
Висновки до розділу I.....	16
<b>II. ОБГРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ МІКРОКЛІМАТУ.....</b>	<b>18</b>
Висновки до розділу II.....	22
<b>III. ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЯК КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО МІКРОКЛІМАТУ.....</b>	<b>24</b>
Висновки до розділу III.....	42
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>44</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>46</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>50</b>



## ВСТУП

Для забезпечення ефективного навчально-виховного процесу, насамперед необхідно визначити ті фактори, які сприяють підвищенню навчальних досягнень школярів. Лінь, відразу до навчання, відсутність інтересу та мотивації до навчання, хворобу тощо – часто називають основними причинами низької успішності здобувачів освіти. Важливим фактором навчальних досягнень учнів та формування в них позитивного ставлення до навчання є середовище, в якому вони перебувають. Окрім здібностей та інтелекту дитини, вагоме значення мають навчання, розвиток та успішність, що залежать від психологічної атмосфери, в якій школярі здобувають знання. Тому, під час шкільного моніторингу низької успішності, обов'язковим компонентом має бути визначення рівня задоволеності учнів перебуванням та навчальною діяльністю в школі, дослідження психологічної атмосфери в учнівському колективі.

Р. Х. Шакуров зазначає, що клімат як комплексне явище не можна вивчати безпосередньо, а лише опосередковано, через прояви інших складових показників. Наше дослідження базується на вивченні та аналізі основних рівнів мікроклімату колективу – задоволеності стосунками з однокласниками та вчителями, згуртованості, конфліктності та ставленні членів колективу до спільної діяльності.

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних стосунків, яка проявляється в сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивному функціонуванню колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Більш детально психічний клімат у трудовому колективі розглядається в науковій літературі. Її теоретичним аспектам присвячені праці Ф. Джафарова, Н. Мансурова, Б. Махмудова, Г. Скомаровського, В. Шепель та ін. Оскільки педагогічний колектив відрізняється від інших цілями, завданнями, структурою, умовами та професійними якостями її членів,

визначають відмінності щодо формування стійкого психологічного клімату, і це стало предметом досліджень таких науковців як Н. Анікеєва, Н. Волкова, Л. Карамушка, Н. Коломінський, В. Крижко, Л. Орбан-Лембрик, Б. Паригін, О. Проскура, Р. Шакуров та ін. Також, окремі аспекти цього питання було висвітлено в працях І. Турчик, Г. Мешко, Т.Мостянської, В.Рульєвої. Незважаючи на вагомий внесок науковців у методологію та практику поставленої проблеми, питання шляхів оптимізації психологічного клімату педагогічного колективу в ситуації нововведення вимагають більш детальної уваги.

**Мета дослідження.** Дослідити психологічні технології формування позитивного мікроклімату в організації та обґрунтувати організацію і шляхи підвищення ефективного мікроклімату.

**Завдання дослідження:**

- проаналізувати теоретичні підходи вивчення позитивного мікроклімату в колективі;
- обґрунтувати шляхи підвищення ефективного формування мікроклімату;
- розробити програму тренінгу ефективного підходу до формування мікроклімату.

**Об'єкт дослідження.** Позитивний мікроклімат в колективі.

**Предмет дослідження.** Психологічні особливості формування мікроклімату в колективі.

**Методи дослідження.** Теоретичні методи – аналіз та синтез літературних ресурсів щодо досліджуваної проблеми. Теоретичною основою дослідження була психологічна теорія особистості, зокрема мотивація, теорія загальної психології щодо малих груп, метод систематичного аналізу та підходу, що дозволило виявити взаємозв'язки людей у взаємозв'язку в колективі. Формування соціальної та психологічної атмосфери в ньому. Емпіричний метод анкети, метод спостереження, психодіагностична методика вивчення психологічної атмосфери, залежно від психологічних характеристик працівників.



**Практичне значення:** Вибір ціннісних характеристик працівників, призначених для формування позитивної психологічної атмосфери в колективі.

**Структура роботи.** Робота складається з вступу, двох основних розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи 53 сторінки.



## I. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ВИВЧЕННЯ ПОЗИТИВНОГО МІКРОКЛІМАТУ В ШКОЛІ

Успішна реалізація вимог нової освітньої реформи, оптимізація діяльності закладів загальної середньої освіти можливі лише за умови злагодженої роботи педагогічного колективу. Важливим фактором його оптимального функціонування є здоровий психологічний клімат. Саме сприятливий психологічний клімат суттєво впливає на здоров'я, відповідний психічний стан як особистості, так і всіх членів педагогічного колективу, забезпечує стабільність, командність, взаємоповагу та взаємопідтримку, що є одним із провідних факторів успішного життя навчального закладу, оптимальним вирішенням завдань, що постають у сучасних умовах.

Нині проблема готовності вчителя до педагогічної діяльності є досить актуальною серед інновацій. Згідно з вимогами Нової української школи, вчитель має стати фасилітатором і товаришем учня: «вчитись знаходити оптимальні шляхи здобуття знань, розвивати вміння відкривати для себе нове, шукати інформацію та критично її опрацьовувати, використовувати набуті знання на практиці» [17].

Згідно з вимогами сьогодення та соціальними очікуваннями, пріоритет надається потребі навчання упродовж життя, орієнтації навчання на розвиток пізнавальної активності дитини, засвоєння новітніх інтелектуальних технологій, орієнтації навчального процесу на здобуття ключових знань та компетенцій.

Це означає, що нова українська школа має не лише забезпечувати учнів якісними знаннями, а й формувати ті компетентності, які допоможуть дитині в її успішній самореалізації та формуванні стійких ціннісних орієнтацій (Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої освіти).

Початкова школа є основою шкільної освіти, вона містить усе те, що належним чином забезпечує успішне формування та розвиток особистості



дитини. Особливого значення набуває усвідомлення та своєчасне вирішення актуальних проблем навчання та виховання, розвиток молодших школярів в умовах позитивного психологічного середовища.

Варто також зазначити, що педагогічна діяльність сама по собі є одним із найскладніших, психологічно напружених видів діяльності, наслідком якої, на думку дослідників, є підвищений рівень тривожності, втоми, фрустрації тощо. Напругу поглиблюють і нові завдання, які ставить перед педагогами освітня реформа, вимога їх швидкого та правильного виконання. Тому створення та підтримка позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі є надзвичайно важливими, оскільки це впливає не лише на стабільний психологічний стан кожного учасника освітнього процесу, підвищує мотивацію, оптимізує професійну діяльність, але є важливим чинником у забезпеченні ефективної діяльності в закладі загальної середньої освіти.

В умовах освітніх реформ підвищуються вимоги до особистості вчителя, його професійних завдань та вміння працювати в колективі. Сьогодні потрібен професіонал, який відкритий до змін, вміє адекватно оцінювати свої можливості, має високу адаптаційну здатність, прагне особистісного зростання та професійного вдосконалення, вміє приймати виважені самостійні рішення [21].

Емоційний стан, настрої і почуття кожного педагога як члена професійного колективу, безсумнівно, визначають загальний соціально-психологічний клімат, стиль спільної роботи. Особливого значення набувають характер стосунків між людьми, система загальних вимог, умови та особливості праці та відпочинку, рівень керівництва, особливості діагностики та корекції стосунків, які створюють основу для об'єктивної оцінки, вибору стратегії управління та прийняття відповідних рішень для поліпшення загальної психологічної атмосфери.

Феномен психологічного клімату колективу та проблема його формування є однією з актуальних проблем сучасної психолого-педагогічної науки. Щодо трактування змісту та структури цього явища серед дослідників консенсусу немає.

Автори числового інтелекту оперують такими поняттями, як «емоційне поле колективу», «емоційно-психологічний настрій», «частина соціально-психологічного простору організації», «дружня, товариська атмосфера», «моральний стан», «емоційне забарвлення взаємодії людей», «етичне поле колективу», «моральна атмосфера», «організаційна атмосфера», «морально-психологічна атмосфера», відображає рівень комфортності існування в сумісній діяльності та ін.

Змістова характеристика психологічного клімату в основному пов'язана з відчуттям психологічного комфорту в групі інших людей, відображає стосунки між членами колективу, які потім відображаються у свідомості людини та впливають на її настрій і самопочуття.

Узагальнення теоретичних досліджень показало, що питання формування психологічної атмосфери було враховано у працях багатьох іноземних та вітчизняних учених, але слід зазначити, що немає консенсусу для пояснення змісту, сутності, структури та інших аспектів цього явища. Дослідники погоджуються лише з тим, що це складне багатоаспектне явище, яке вимагає всебічного та систематичного підходу [13].

Один із перших дослідників цього явища В. Шепел, науковець розглядає психологічну атмосферу як емоційний колір психологічного зв'язку членів команди, що виникає [2].

Е. Кузмін вважає, що концепція «психологічної атмосфери» відображає природу взаємозв'язку між людьми, є домінуючим тоном суспільного настрою, рівнем управління, умовами та характеристиками роботи та спокою в цій групі [16].

Б. Ломов включає в концепцію «психологічної атмосфери» систему міжособистісних стосунків, психологічної природи; психологічні механізми



взаємодії між людьми (імітація, емпатія, допомога); взаємні вимоги, загальний настрій, стиль спільної трудової діяльності, інтелектуальну, емоційну та бажану єдність колективу [16].

Як зазначає Л. Карамушка, у більшості визначень є поширене твердження, що соціально-психологічна атмосфера у певній групі характеризується стабільним настроєм думки, який суттєво впливає на стосунки людей, їхнє ставлення до роботи та навколишнього середовища [17].

З огляду на це, існує три основні типи психологічної атмосфери: з позитивною, негативною та нейтральною орієнтацією. Клімат із позитивним напрямком називається сприятливим або оптимальним, з негативною орієнтацією – нездоровим. Клімат, орієнтація якого чітко не визначається, називається нейтральним. Теоретичні дослідження показали, що вчені зосереджуються на складності явища психологічної атмосфери, яка є компонентом команди та включає комплекс різних характеристик [12].

На думку В. Шепеля, зміст колективного психологічного клімату можна визначити як емоційне забарвлення психологічних зв'язків учасників колективу, що виникають на основі симпатій, співвідношення характерів, збігу інтересів. Вчений також виділив три основні складові стосунків між членами колективу, які власне й визначають його атмосферу:

- соціальний клімат (усвідомлення спільних цілей і завдань);
- моральний клімат (стійкі моральні цінності);
- психологічний клімат (неформальні стосунки між співробітниками).

В енциклопедичній літературі, соціально-психологічний клімат визначається як система «міжособистісних стосунків, що складаються в колективі у процесі здійснення спільної діяльності та постійного спілкування; сукупність психологічних станів, що сприяють або перешкоджають спільним діям і всебічному розвитку особистості».

Що стосується психологічної атмосфери педагогічного колективу, то слід звернути увагу на її особливості, оскільки вона відрізняється від інших

як за цілями, так і за умовами функціонування, а також структурою та професійними якостями учасників.

Зокрема Н. Волкова зазначає: «педагогічний колектив формує, виховує та передає молоді знання й досвід, накопичені людством. До нього входять люди, різні за віком, поглядами, інтересами, професійно-педагогічними баченнями, рівнем морального розвитку та інтелекту; серед них сімейні та неодружені люди, носії різних релігій, типів темпераменту та характеру».

Педагогічний колектив, його творча і плідна співпраця визначається певними закономірностями взаємодії, врахуванням їх у співвідношенні інтересів один одного. Взаємодія вчителя може відбуватися на основі співпраці, суперництва, домінування.

Педагогічна праця – один із найскладніших видів людської діяльності. Її специфіка зумовлена тим, що мета цієї діяльності визначена компанією відповідно до положень Нової української школи – це «всебічний розвиток дитини, її талантів, здібностей, компетентностей та наскрізні навички відповідно до віку й індивідуальних психофізичних властивостей і потреб». Ефективного результату в цьому контексті можна досягти лише за умови відповідності індивідуальних переживань, професійних знань, умінь та навичок через діяльність усього педагогічного колективу – злагодженої особистої та командної роботи.

Творча спільнота однодумців, де внесок кожного є цінним, де кожен співпрацює один з одним, збагачує інших своїм досвідом, розвивається сам, забезпечує плідну діяльність колективу – це здоровий психологічний мікроклімат, що є важливою умовою успішного та якісного навчального процесу. Тому аналіз наукових підходів до тлумачення змісту поняття «психологічний клімат педагогічного колективу» дає змогу виділити його основні параметри: емоційно-психологічний настрій, атмосфера, в якій емоційний рівень відображається на взаємовідносинах членів колективу, що визначається їх ціннісними орієнтаціями, моральними нормами та



інтересами. Серед найважливіших форм прояву, дослідники відзначають сумісність, ефективність і згуртованість.

Вчені стверджують, що психологічний клімат того чи іншого педагогічного колективу має певні відмінності, та виділяють такі види:

- позитивний (оптимальний, сприятливий, здоровий);
- негативний (несприятливий, нездоровий);
- нейтральний (напрямок чітко не визначений, можуть будь-коли відбуватися певні зміни).

Це залежить від специфіки прояву, соціального та психологічного клімату, тому він виконує такі функції:

- ✚ загартувальну – яка складається з формування команди для вирішення навчальних завдань;
- ✚ стимулюючу – проявляється в реалізації внутрішніх можливостей колективу;
- ✚ стабілізаційну – яка покликана забезпечити стабільність взаємин, міцність зв'язків між усіма членами команди та можливість успішної адаптації нових учасників;
- ✚ регулятивну – затвердження етичних норм взаємодії.

За суб'єктивними ознаками сприятливий психологічний клімат включає:

- 1) демократичний стиль лідерства – відсутність тиску на підлеглих, визнання права приймати вагу для командних рішень, усвідомлення поставлених завдань команди та їх статус у процесі виконання, опція безкоштовного прояву волі;
- 2) дружні стосунки, довіра і висока вимогливість – це єдине ціле, взаємодопомога, почуття спільності, відповідальності за статус команди тощо. Саме ці показники визначають об'єктивний характер позитивного психологічного клімату (доброзичлива, безконфліктна атмосфера, відповідна трудова дисципліна, низька або абсолютна відсутність плинності кадрів, відповідна професійна підготовка, хороші умови праці й

життя, зміст роботи та рівень задоволеності нею), що спонукає прагнення співробітників до саморозвитку, забезпечує якісний результат професійної діяльності. У педагогічному колективі, де «співпраця, підтримка і повага є нормою стосунків, учитель відчуває з ним спорідненість, радість спільної роботи. Якщо в колективі панує байдужість, формалізм, примус, то відчувається пригніченням, відчуженням».

Дослідники феномену психологічного клімату педагогічного колективу, виокремлюють передумови його формування, включаючи макро- і мікросередовище.

Макросередовище – це середовище, елементи якого впливають на створення загальної атмосфери: економічної, політичної, природної, соціальної, технологічної.

Мікросередовище – середовище безпосереднього впливу на організацію (установу) тих факторів, які діють у безпосередній близькості, а також усередині педагогічного колективу: матеріально-технічні та організаційно-управлінські умови праці; можливості підвищення кваліфікації, взаємодопомога тощо.

Отже, ефективна команда характеризується деякими взаємозалежними властивостями: спільною метою, колективною діяльністю, наявністю органів самоврядування. А.С. Макаренко наголошував: «колектив – це суспільно живий організм тому, що в ньому є органи, є повноваження, відповідальність, відношення частин, взаємозалежність, а якщо цього немає, то немає й колективу, а лише натовп чи зібрання» [27].

Колектив – це суспільно значуща група людей, яка об'єднана спільною метою, злагоджено працює для досягнення певної мети та має органи самоврядування.

Перша складова визначає згуртованість педагогічного колективу. «Згуртованість учительського колективу – справа дуже вирішальна, і наймолодший, недосвідчений учитель з єдиною метою – згуртувати колектив під керівництвом доброго господаря-керівника – зробить більше,



ніж навіть найдосвідченіший і талановитий викладач, який ходить на секцію з багаторічним викладацьким складом», – писав ще А. С. Макаренко.

Можна з упевненістю сказати, що величезні досягнення людства в освоєнні природних ресурсів, у розвитку науки і техніки є результатом спільної діяльності. Колектив – це блискуче «панно» соціальної активності людства, важлива передумова розвитку як особистості, так і суспільства. Якщо відмежуватися від розуміння й трактування колективу в автократичному, тоталітарному сенсі (такий підхід є неприйнятним для справді цивілізованого, культурного, демократичного суспільства), то не варто відкидати справжню, позитивну, системну роль колективу у вихованні, розвитку і формуванні особистості.

Саме цей колектив є важливим засобом, інструментом створення оптимальних психолого-соціальних умов для всебічного гармонійного розвитку особистості, розкриття і розгортання її фізичних і психологічних можливостей.

В.О. Сухомлинський у своїй праці «Методика колективного виховання» писав, що найважливішим періодом у становленні особистості майбутнього громадянина є шкільні роки, тому шкільний колектив відіграє виняткову роль у формуванні дорослої людини. Він є основним соціальним середовищем, у якому виховуються потреби, виявляються схильності та формуються особистісні здібності» [16]. Важко розраховувати на успіх спільної діяльності, якщо в школі несприятлива психологічна атмосфера, висока конфліктність і низька згуртованість співробітників, висока плинність кадрів і нестабільна загальна обстановка в колективі.

Об'єктивними показниками сприятливого психологічного мікроклімату є:

- зміст роботи та ступінь задоволення нею;
- умови праці, життя та задоволеність ними;
- ступінь задоволеності стосунками між усіма членами колективу та учнями;

✚ стиль керівництва, особистість лідера та задоволеність ним.

У кожному вчителю мають тісно співпрацювати дві людини – науковець і творець. А для того, щоб учитель був справжнім творцем, у педагогічному колективі необхідно створити сприятливі умови: взаємодовіру та взаємоповагу, що дає можливість кожній особистості повніше реалізувати свої здібності та таланти. Професійна компетентність, методична грамотність, використання новітніх інноваційних технологій, творчий злет, висока успішність та освіченість учнів – усе це результат такого підходу заступника директора з НВР.

Як соціально активна система, колектив виконує такі функції:

- організаційна: спрямована на згуртування учасників колективу для виконання певних завдань;
- виховна: спрямована на створення оптимальних умов для морального, розумового, фізичного і трудового виховання, забезпечення умов для психічного і соціального розвитку особистості;
- заохочувальна: та, що сприяє формуванню морально-ціннісних стимулів діяльності особистості в усіх сферах; регулює поведінку учасників колективу, впливає на формування позитивних якостей особистості – волі, гуманізму, працьовитості, толерантності, сумлінності, чесності.

Психологічні дослідження доводять, що найкраща можливість сумісності – це збіг демократичних стилів директора школи та його заступників, а найгірша – жорстких стилів керівництва.

Властивості мікроклімату в колективі вчені визначають по-різному, але практично однотайні в характеристиці його сприятливих, здорових соціально-психологічних наслідків:

- в такому колективі людина почувається добре;
- такий колектив має досить високий рівень взаємної вимогливості, спрямованої на досягнення хороших результатів у спільній роботі.

Якщо керівник ставить перед собою завдання створити здорове, сприятливе соціально-психологічне тло, він повинен враховувати дві основні



складові: гуманістичні відносини та взаємні вимоги. Для колективу дуже важлива атмосфера єдності, де чітко визначені завдання, критерії оцінки результатів роботи та механізми мотивації працівників.

### **Висновки до розділу I**

Психологічний клімат може формуватися і регулюватися на різних рівнях і в різних видах діяльності. Його роль у житті колективу і кожного учасника групи багатофункціональна.

Позитивний психологічний клімат у педагогічному колективі виявляє специфіку певного рівня розвитку суспільства, економічні фактори, стиль управління, специфіку взаємодії вчителів у шкільному колективі, взаємини вчителів та учнів.

Дуже важливо набувати вміння адаптуватися до змін, що відбуваються в освіті; модернізувати власну діяльність відповідно до вимог Нової української школи: впроваджувати інноваційні технології навчання, активні методи педагогічної взаємодії, на якій будується навчально-виховний процес, гуманістичні принципи. Тому це має бути сучасне освітнє середовище, максимально комфортне психологічно.

Про основні шляхи його формування в період освітніх змін і підвищення вимог суспільства до закладів освіти можна пояснити так: покращення матеріально-технічної бази, умов праці членів команди; вдосконалення стилю управління, знаходження оптимальних організаційних форми, методів, засобів управління; регулювання відносин у команді, заснованих на координації ділових і особистих відносин; попередження психотравмуючих ситуацій; з метою профілактики синдрому емоційного вигорання, депресивних станів, конфлікту тощо, та надання адекватної психологічної допомоги.

## II. ОБГРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ШЛЯХІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФОРМУВАННЯ МІКРОКЛІМАТУ

Важливе місце в процесі створення сприятливого соціально-психологічного клімату керівником навчального закладу належить діагностиці його наявного стану. Для цього директор навчального закладу за допомогою психологічної служби може провести психодіагностичне обстеження з використанням методик діагностики комунікативного контролю Шнайдера (Додаток А), діагностики стратегій розв'язання конфліктних ситуацій (Джонсон Д. Карт); схеми для експертного оцінювання психологічного клімату колективу (Ю. Гільбух) (Додаток Б).

Відповідно до мети дослідження, нами обрана методика М. Шнайдера на визначення рівня комунікативного контролю. Даний діагностичний інструмент дозволяє визначити рівень комунікативного контролю завдяки відповідям на прості запитання.

Автор методики М. Шнайдер вказує, що доцільним є поділ людей на тих, у кого гарний або не дуже комунікативний контроль. Згідно авторському трактуванню результатів, особи з високим рівнем комунікативного контролю мають високий рівень самоконтролю в поведінці, обізнаність у правилах етикету, гарно контролюють свої емоції і, одночасно з тим, бувають дуже збиті з пантелику в спонтанних ситуаціях. Їх комфортна сфера життя – це коли все заплановано.

Окрім того, вони схильні відчувати труднощі в спонтанному самовираженні. Інший полюс – особи з низьким рівнем комунікативного контролю, які являють собою повну протилежність – дуже безпосередні й



максимально відкриті, рухаються напролом і часто сприймаються оточуючими як прямолінійні та нав'язливі. Тест являє собою перелік з 10 запитань, на які респонденту потрібно відповісти позначкою «П» – правильно, або «Н» – неправильно. Далі, коли тестування закінчено, здійснюється обрахунок та інтерпретація результатів, нарахування балів за кожну відповідь «Н» на запитання під №1, №5 і №7 та за кожну відповідь «П» на решту запитань. Після цього, відбувається загальний підрахунок балів, і отриманий результат співвідноситься зі шкалою інтерпретації.

Шкала інтерпретації містить наступні показники:

Високий комунікативний контроль (показник 7 – 10 балів): особистість з такими показниками постійно тримає все під контролем, планує та дуже слідкує за собою; чітко керує проявом власних емоцій.

Середній комунікативний контроль (показник 4 – 6 балів): особистість відкрита і щира в плані комунікації, але дуже стримана в прояві емоцій; завжди співвідносить поведінку оточення з власними реакціями.

Низький комунікативний контроль (показник 0 – 3 бали): така особистість дуже імпульсивна в спілкуванні, розкута та відкрита, поведінка її не змінюється в залежності від ситуації; не завжди співвідносить свою поведінку та поведінку оточуючих в залежності від ситуації.

Результат тестування дає можливість оцінити приблизний рівень комунікативного контролю та використовувати ці показники для характеристики особи.

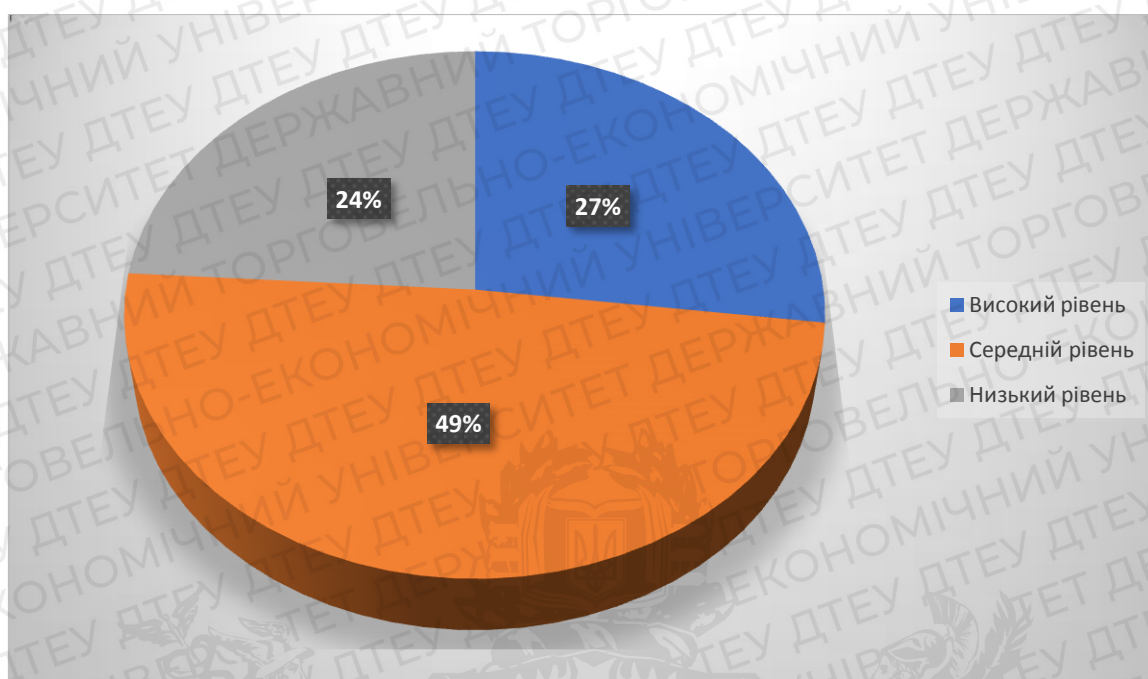
В нашому емпіричному дослідженні взяли участь 26 респондентів. Після обрахування та інтерпретації результатів, ми отримали наступний відсотковий розподіл:

Високий рівень – 7 респондентів (27%)

Середній рівень – 13 респондентів (49%)

Низький рівень – 6 респондентів (24%).

Ознайомитися з результатами пропонуємо на рисунку 2.1.



*Рис. 2.1 Комуникативний контроль*

Методика діагностики стратегії вирішення конфлікту Д. Джонсона та Ф. Джонсона.

Анкета дозволяє оцінити індивідуальні дії індивіда під час конфлікту та стиль поведінки з урахуванням двох умов: важливості досягнення мети та збереження хороших стосунків з опонентами. Методика складається з 35 запитань і визначає такі стратегії поведінки у виникненні конфліктної ситуації: черепаха (втеча), акула (примус), ведмедик (згладжування), лисиця (компроміс), сова (конфронтація). Чим вищий загальний бал для конкретної стратегії вирішення конфлікту, тим частіше опонент прагне використовувати цю стратегію. Чим менше загальна кількість балів, тим рідше він ним користується.

Другий етап, діагностично-аналітичний нашого дослідження, передбачав діагностику та аналіз результатів, отриманих після виконання тесту «Самооцінка конфліктної поведінки» та методики діагностики стратегій вирішення конфлікту Д. Джонсона та Ф. Джонсона.

На початку експерименту перевірялася готовність респондентів до участі в ньому.



На зустрічі з респондентами обох досліджуваних груп було проведено інструктаж щодо техніки заповнення тестової форми та методики. Після завершення заповнення ми зібрали всі форми для обробки отриманих результатів.

Обробка результатів тесту «Самооцінка поведінки в конфліктній ситуації» дозволила зробити висновок, що 18 осіб (64% вибірки) мають середній рівень самооцінки конфліктності серед 26 досліджуваних. Це свідчить про неприйняття себе як висококонфліктної особистості більшістю респондентів, але про наявність конфлікту. Тому можна зробити висновок, що для них характерно те, що вони такі, як усі, не відрізняються від інших, тобто характерне перевищення середнього самоуявлення про себе як про конфліктну особистість. Що цікаво: ніхто не вважає себе дуже конфліктними людьми. Низький рівень конфліктної Я-концепції характерний для 10 досліджуваних (23% опитуваних), а 6 суб'єктів схильні уникати конфліктних ситуацій (13%). Так, 64% мають виражений ступінь конфліктності; 23% – мають низький рівень конфліктності; а 13% – схильні уникати конфліктних ситуацій.

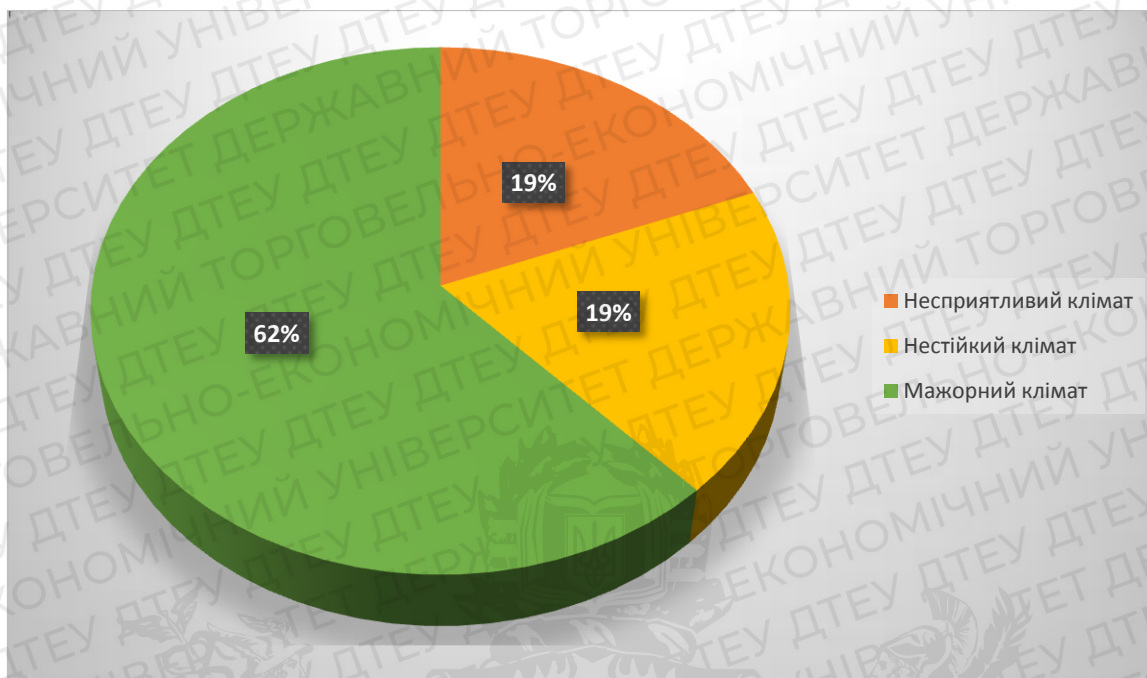
За схемою для експертного оцінювання психологічного клімату колективу (Ю. Гільбуха) маємо наступні результати:

Несприятливий клімат характерний для 5 осіб (19%)

Нестійкий клімат діагностовано у 5 осіб (19%)

Мажорний клімат у 16 осіб (62%).

Детальніше з відсотковим розподілом результатів діагностичної методики пропонуємо ознайомитися на рисунку 2.2.



*Рис.2.2 Оцінювання психологічного клімату колективу*

## **Висновки до розділу II**

У кожному педагогічному колективі беруть участь люди з індивідуальними особистісними особливостями, інтересами, з різними статусами, що визначає їхню поведінку та вплив на інших. Кожен з них намагається займати активну позицію, відстоювати свої права, реалізувати можливості та підтверджувати свої амбіції. Ця складна мозаїка інтересів, бажань і дій створює соціально-психологічний клімат у колективі.

У колективі сприятливий мікроклімат виконує консолідуючу функцію (згуртовує колектив, об'єднує зусилля для вирішення виховних завдань); стимулюючу (реалізація емоційного потенціалу, життєвої енергії колективу); стабілізуючу (забезпечення стабільності внутрішніх колективних відносин, створення передумов для успішної адаптації нових учасників); регулятивну (затвердження норм взаємовідносин, етична оцінка поведінки індивідів) функцію.

На сприятливий мікроклімат у педагогічному колективі впливає зміст праці та рівень задоволеності нею людей; умови праці та життя і



задоволеність ними; міжособистісні стосунки; стиль керівництва, особистість лідера. Керівниками колективу школи є директор та його заступники з навчально-виховної роботи, які уповноважені планувати, організовувати та координувати роботу колективу навчального закладу відповідно до його завдань та вимог керівництва та органів внутрішнього управління. Щоб успішно керувати командою, менеджер повинен мати керівний вплив.

За експериментальним дослідженням було визначено, що клімат у колективі схиляється до більш несприятливого. Колектив навчального закладу характеризується високим ступенем організованості та згуртованості. У ньому працюють люди з багаторічним досвідом, вже налагоджені взаємовідносини. Поділ на табори все ще зберігається, але відкритих конфліктів немає, залишається лише прихована ворожнеча між деякими колегами та адміністрацією.

Що стосується єдності офіційної та неофіційної сфер спілкування, то в навчальному закладі більшість колективу спілкується не лише з робочих питань. Велику роль відіграє і неформальне спілкування. Майже всі педагогічні працівники підтримують між собою дружні стосунки поза роботою.

### **III. ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЯК КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО МІКРОКЛІМАТУ**

Розробка здорової атмосфери в команді – це складний і тривалий процес. Основна його мета – досягти такого середовища, коли робота виконується, коли члени команди роблять спільну справу. Можна лише пройти вмілу організацію роботи, справедливу оцінку та винагороду працівникам, щоб заохотити їх до професійного зростання, а також зрозуміти їх проблеми.

Задоволення персоналу груповими відносинами є однією з найважливіших характеристик сприятливої психологічної атмосфери. Найбільш продуктивними є ці команди, засновані на принципі взаємної допомоги.

Мікроклімат у колективі є якісним аспектом міжособистісних відносин, який показаний у повних внутрішніх (психологічних) умовах, що сприяють продуктивній загальній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Є ознаки, які можуть опосередковано судити про атмосферу в команді. До них відносяться рівень руху персоналу, продуктивність праці, якість надання освіти, кількість відсутності та затримки, кількість претензій, виконання роботи або затримки, точність або недбалість у виконанні своїх обов'язків, частота переривання роботи.

Є численні фактори, які визначають соціально-психологічну атмосферу в колективі:

- 1) Глобальне макро-середовище: ситуація в суспільстві, низка економічних, культурних, політичних та інших умов. Стабільність в економічному, політичному житті суспільства забезпечує соціальне та психологічне мопочуття його членів та опосередкований вплив на соціально-психологічну атмосферу.



- 2) Місцеве макро-середовище, це організація, яка включає робочий колектив. Розмір організації, відсутність суперечностей функціональних застосувань, рівень централізації влади, співпраця робітників у плануванні, у розподілі ресурсів, склад структурних одиниць тощо.
- 3) Фізичні умови праці мікроклімату, санітарної та гігієни. Надмірне тепло, погане світло, постійний шум можуть бути джерелом підвищеної дратівливості й опосередковано впливати на психологічну атмосферу в колективі.
- 4) Задоволення роботою. Найголовніше для створення сприятливого мікроклімату – це те, наскільки цікаво, різноманітно, творчо для людей, чи підходить до професійного рівня, чи може працівник реалізувати творчий потенціал, професійно зростати. Привабливість роботи залежить від того, скільки її умов відповідає очікуванням цієї теми і дозволяє усвідомити власні інтереси, задовольнити потреби особистості в приємних умовах праці та гідній матеріальній винагороді; у спілкуванні та дружніх міжособистісних стосунках; успіхах, досягненнях, визнаннях та особистому авторитеті, володінні владою та можливістю впливати на поведінку інших.
- 5) Характер діяльності. Монотонність діяльності, велика відповідальність, наявність ризику для здоров'я та життя працівників, стресова природа, емоційна насиченість тощо – усе це фактори, які можуть негативно вплинути на мікроклімат у робочій групі.
- 6) Психологічна сумісність є важливим фактором. Психологічна сумісність означає здатність до спільної діяльності на основі оптимального поєднання в групі особистих якостей учасників, людям, які схожі один на одного. На ступінь психологічної сумісності працівників впливає й те, який однорідний склад робочої групи з різними соціальними та психологічними параметрами. Рівень сумісності особливо важливий для організації спільних заходів. Холерик та флегматик будуть діяти з

різною швидкістю, що може призвести до порушення та напруги у відносинах між працівниками.

Слід звернути увагу на певні способи формування та підтримки соціальної та психологічної атмосфери в колективі:

- ✚ для того, щоб зміцнити команду, необхідно встановити цілі та створити умови для організації спільної діяльності працівників, повідомити їх про хід реалізації спільних завдань, сприяти діяльності, ініціативі, творчості;
- ✚ знайти спільні інтереси, які б поєднували членів команди, та організовувати загальні питання на основі;
- ✚ створити командні традиції, давати можливість брати участь у загальних організаційних традиційних питаннях;
- ✚ якщо дозволяє є, то заохочувати працівників проводити його разом;
- ✚ прагнути до емоційної участі в житті колективу кожного працівника;
- ✚ множити людські цінності в житті колективу, що сприятиме відкриттю, доброті, конструктивним способам вилучення негативних емоцій, не нав'язуючи свої думки один від одного, слухаючи інтереси всіх, що проживають у загальному, компромісному рішенні;
- ✚ створювати умови для вдосконалення комфорту та підтримки стабільних позитивних відносин між директором та вчителями;
- ✚ розвивати навички культури спілкування та співпраці;

### Режими управління конфліктами

Для покращення соціальної та психологічної атмосфери доцільно знати та використовувати методи управління конфліктами для працівників. Вони умовно поділяються на структурні методи та міжособистісні.

#### *Структурні методи:*

1. Пояснення вимог до роботи. Це розмова, що фокусується на результатах, які ми очікуємо, що кожен працівник чи група з'ясували, хто надає та отримує інформацію, вказує на систему повноважень та



відповідальності та визначає правила та робочий процес. Тобто кожен повинен зрозуміти, що вони очікують у певній ситуації.

2. Координація та інтеграція спільної роботи. Це дозволяє чітко визначити компетентність усіх, хто організовує інформацію в освітньому просторі, взаємодію з людьми та прийняття рішень.

3. Визначення загальних організаційних складних цілей. Це сприяє зусиллям працівників, груп чи відділів, виключає причини, які можуть призвести до конфлікту.

#### *Міжособистісні методи:*

1. Уникнення конфліктів. Це передбачає зусилля не вступати в ситуацію, яка спричиняє суперечності, щоб уникнути участі в обговоренні питань, що містять відмінності в поглядах.

2. Вирівнювання конфліктів (коригування конфліктів).

3. Суперництво (вимушений спосіб вирішення конфліктів). Передбачає завантаження однієї з суперечливих сторін або «третьох сторін» власної точки зору. Людина, яка використовує цей метод, не враховує думку інших, поводить себе агресивно, використовується формальною владою.

4. Компроміс. Він забезпечує взаємні поступки або рішення на деякий час. Компроміс мінімізує незаконне, дозволяє конфлікту вирівняти та задовольняти обидві сторони. Але питання не завжди оптимальне.

5. Співпраця. Найкращий спосіб подолати конфлікт. Цей метод найчастіше використовується для довіри та достатнього часу для виправдання рішень.

#### *Особливості жіночої команди*

Не секрет, що заклади освіти працюють з переважною більшістю жінок у колективах. Тому, варто відзначити характеристики жіночої команди, її переваги та слабкі місця, що походять від жіночої природи. Жінка завжди залишається жінкою. І якщо більшість можуть бути провідними експертами,

досвідченими професіоналами та чудовими виконавцями, то у всьому, що стосується стосунків, вони залишаються вірними собі.

У жіночих групах потрібно мати можливість підтримувати легкі розмови, якщо є час та можливість. Не обговорюйте інших колег. У таких групах часто існують різні групи, які іноді викликають невидиму ввічливу або жорстку боротьбу. Намагайтеся не виводити жодного з них, будьте з усіма в рівних і ввічливих стосунках, ретельно висловлюйте свою думку і не переходьте на особисті образи.

Висловлюйте компліменти колегам. Так, жіноча команда вимагає компліментів. Хваліть нове плаття або взуття. Це все піднімає настрій і створює приємну атмосферу. Якщо ви похвалите інших, неодмінно будуть хвалити вас.

Найкраще уникати дискусій та особливо критики інших людей та дітей. Навіть якщо колега щодня скаржиться, що її син відбився від рук, а чоловік приносить мало грошей, вона не повинна мати поради. Це може спричинити різку реакцію або відхилення. Кожна жінка в душі вважає, що вона ідеальна мама і дружина. Просто слухайте.

З повагою висловіть свою прихильність і спробуйте перевести розмову на іншу тему або повернутися до роботи.

Якщо ви не змогли спровокувати плітки, не заважайте боротьбі різних груп, будьте доброзичливими та рівними з усіма, ви можете жартувати й не опускатися в судженнях інших.

Жінки менш агресивні та готові до взаємних корисних стосунків, тому вони допоможуть їм або замінити їх швидше, якщо трапиться щось «особисте».

Жінки завжди зрозуміють, чи дитина хвора і прикриють вас перед керівництвом. Вашу вдалу зачіску або нове взуття завжди оцінять і похвалять.

Дружня команда, яка не стикається з інтересами, плітками та інтригами, на жаль, не така поширена.



Прагніть знайти спільну позицію з колегами. Намагайтесь з'ясувати, що цікавить кожного з них, і використовуйте знання, отримані в розмовах. Мене цікавить думка колег щодо різних питань – вони раді відчувати себе авторитетними. Люди дуже теплі щодо тих, хто їх цікавить, і ви можете використовувати цю функцію людської психіки на їх користь.

Наведемо параметричну модель сприятливого соціально-психологічного клімату колективу закладу освіти

Табл. 1.

Параметрична модель сприятливого соціально-психологічного клімату  
(за Л.М. Карамушкою)

№	Основний параметр соціально-психологічного клімату	Основна характеристика за визначеними параметрами
1	Стосунки	Гуманне, поважне ставлення до кожного члена колективу
2	Спілкування	Взаємодопомога, ввічливість
3	Ставлення до праці	Творча цілеспрямованість на інноваційну діяльність
4	Переважаючі цінності	Особистість, духовні потреби, самоактуалізація
5	Рівень громадської думки	Принциповість, взаємовимогливість, дисциплінованість
6	Ставлення до мети спільної діяльності	Позитивне, згуртованість
7	Переважаючий емоційний тон	Оптимістичний, мажорний тон
8	Емоційне реагування на негативні явища	Переживання, співчуття, активний пошук резервів подолання негативних явищ
9	Загальне емоційно-особистісне відчуття кожного члена колективу	Захищеність

Нами було розроблено Тренінг

### «Навчання для розвитку професійної мотивації та самостійної роботи»

День 1

#### Вступне слово.

Привітання «руки». Кожен із членів групи по черзі підходить до всіх, перехрещує руки, бере в них руки партнерів, які складаються зі схрещених, і розповідає йому щось приємне (комплімент, побажання тощо). Правила в групі

1. Я говорю «я», не «я» чи «все».
2. Я не використовую поширені речення та штампи.
3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи.
4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), але я звертаюся до них безпосередньо.
5. Я завжди можу сказати «ні».
6. Все, що я кажу і чую тут, не виходить за межі групи.
7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і зараз». Наші імена, призначення взаємних презентацій: надати учасникам можливість ознайомитись, підвищити рівень комфорту, щоб створити атмосферу незмінних взаємодій членів групи.

Час: 1 година.

Процедура:

- 1) Учасники стоять у колі і беруться за руки. Кожен, з іншого боку, ступає всередину і називає себе у формі, яка йому подобається. Після цього всі учасники роблять крок уперед на сигнал і повторюють це ім'я разом.
- 2) Учасники в колі. Половина команди буде числом 1, а інша - номер 2; Кожен номер 2 повинен захопити когось із команди 1. Таким чином учасники беруть участь у парах, кожен учасник має 2 хвилини, протягом яких вони поведуться тихо. Ви повинні сказати своєму партнеру протягом 5 хвилин. Через 5 хвилин учасники змінюють свої заявки. Учасники повертаються до кола. Всі вони розповідають про свого партнера від його імені.

*Обговорення:* Які враження, про інших дізналися щось нове. Що ви відчували, коли говорили від свого імені? А коли ви говорили від імені свого партнера?

*Вправа «Аналіз життя».*

Мета: проаналізувати минуле, щоб сформувати або усвідомити нові цілі в житті.



Час: 30 хвилин.

Процедура:

Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тім, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання.

Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим.

Спробуйте дати йому невелике пояснення:

Якою є передісторія появи?

Що допомагає становленню?

Що заважає?

Чи може це стати важливою життєвою метою?

Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?

*Психогімнастика*

Мета: Поліпшити настрій, підвищити невимушеність поведінки членів групи, скоротити дистанцію у спілкуванні.

Час: 15 хвилин.

Процедура:

Учасники групи стоять у двох шеренгах, повернувшись обличчям в одну сторону. Тренер стає біля одного з кінців шеренги. «Всі завдання потрібно виконувати мовчки. Треба прагнути виконати кожне завдання якнайшвидше й у той же час якомога точніше. Завдання перше: треба розташуватися в шерензі так, щоб на початку шеренги стояв найвищий з учасників, а на протилежному кінці шеренги – той, у кого найменший зріст».

Після того як завдання виконане, можна запропонувати учасникам взаємно перевірити точність виконання завдання.

«Завдання друге: на початку шеренги поставити людину із найтемнішим волоссям, на протилежному кінці шеренги – з найсвітлішим волоссям; на початку шеренги поставити людину із найбільш темними очима, наприкінці – з найяснішими; початок шеренги – це 1 січня, кінець – 31-е грудня. Треба розташуватися за датами (без урахування року) народження.

*Вправа «Сила моїх бажань» («Чарівний магазин»)*

Мета: Надихнути учасників поміркувати про справжні цілі та сенс життя.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Уявіть, що ви йдете вузькою стежкою через ліс. Подивіться навколо себе. Що це за ліс? Світлий або темний? Що ви чуєте? Раптом стежка повертає й виводить вас до старого будинку. Вам стає цікаво, і ви заходите в нього. Ви бачите перед собою різні стелажі, ящики, склянки. Цей будинок виявився старим магазином. Причому чарівним. Я – продавець. Милості прошу! Тут ви можете одержати все, що тільки захочете від життя. Але є правило: за виконання будь-якого бажання ви маєте від чогось відмовитися або щось віддати.

Той, хто хоче скористатися послугами магазину, може підійти до мене і сказати, що він бажає придбати. Я задам лише одне питання:

«Що ти віддаси за це?» Покупець має вирішити, чи готовий він зробити обмін, і якщо так, то чим саме він готовий заплатити. Більше я нічого говорити не буду. Через деякий час до мене може підійти хтось ще. Тепер, якщо хтось хоче, може сам спробувати себе в ролі хазяїна магазину.

*Вправа «Заборонені бажання»*

Мета: дати учасникам можливість зрозуміти для себе, як працювати із забороненими бажаннями.



Час: 30 хвилин.

Процедура. Уявіть, що в кінці аудиторії на стільці перебуває ваше заборонене бажання. Підійдіть до нього і зробіть із ним усе, що захочете. Обговорення: що ви відчували, коли були один на один зі своїм бажанням?

*Прощання*

Учасники стають у тісне коло, кладуть руки на плечі один одному, закривають на хвилину очі й подумки передають один одному всі можливі позитивні емоції, почуття й побажання.

**2-й день**

Вітання

*Вправа «Невимовлені слова»*

Кожен учасник розповідає, про що він думав учора, які сни йому снилися, що він хотів сказати, але не сказав.

Вступне слово

*Вправа «Відчуття потоку»*

Мета: аналіз почуттів.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на думку, особливо не замислюючись.

Ведучий записує на дошці почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації.

Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотнього зв'язку; цінності.

### Вправа «Каузометрія»

Мета: Дослідження життєвого шляху та психологічного часу членів групи, пошук елементів для репертуарних решіток *Дж. Келлі*.

Час: 90 хвилин.

Процедура: 160

1. Створення списку подій. У кожному з 15 рядків напишіть по одній події з вашого життя, пов'язаній із професійною діяльністю. Подією ми будемо називати будь-яку зміну у вашому житті. Це може бути зміна безпосередньо у вас або в суспільстві, природі. Причому це завжди якась певна конкретна зміна, що відбулася протягом певного проміжку часу. Ви можете називати як події минулого й сьогоднішнього, так і ті, настання яких ви очікуєте в майбутньому. Записувати події треба в тім порядку, в якому вони приходять вам на розум».
2. Навпроти кожної події проставте її приблизну дату. При цьому не має бути двох однакових дат.
3. Перепишіть ще раз назви подій вашого життя, але вже у хронологічному порядку. На перше місце поставте найбільш ранню подію, на останнє – найпізнішу.
4. Причинно-наслідковий аналіз. Відзначте подію № 15. Тепер подивіться на подію № 14 і дайте відповідь на запитання: «Чи могла вона бути однією з причин події № 15?». Якщо так, у клітинці на перехресті наслідку № 15 і причини № 14 поставте цифру «1»; якщо це не так – «0».

Проаналізуйте відносно події №15 подію № 13, і так далі. Після того як аналіз причин події № 15 буде закінчений, переходьте до аналізу події № 14. Аналогічно проаналізуйте події №№ 13, 12, 11, ...

5. Цільовий аналіз. Після заповнення частини матриці над діагоналлю можна переходити до цільового аналізу. Працюємо далі в полі «Засіб–Мета».

Зараз ви повинні будете розглянути кожну пару подій і відповісти на запитання: чи є одна з подій метою, а інша – засобом досягнення цієї мети.



*Почнемо з події 1.* Відзначте подію-засіб № 1. Подумайте, для чого ця подія відбулася у вашому житті. Звичайно, іноді це питання не має змісту, однак у більшості випадків він цілком виправданий. Чи можете ви, наприклад, погодитися із твердженням: «однією з цілей події 1 була подія 2» або, інакше кажучи, «перша подія відбулася для того, щоб могла відбутися друга?».

Відповідати можна лише «так» або «ні». Якщо ваша відповідь «так», то на перетині стовпчика № 1 ряду «Події–Засоби» і рядка № 2 ряду «Події–Цілі» поставте «1»; якщо «ні» – поставте «0».

6. Підрахунок значущості подій. «Обчисліть значущість кожної окремої події. Наприклад, для обчислення значущості події № 12 треба поскладати показники в рядку № 12 і додати до них суму показників стовпчика № 12.
7. Обговорення найбільш важливих подій у житті учасників.
8. Пошук серед членів групи близьких людей – необхідний для запуску групового процесу. Вправа допоможе встановити більш реалістичний і довірливий контакт між учасниками, а також глибше проаналізувати вплив близьких людей.

Подумайте протягом 3 хвилин, чи є серед членів групи хтось, хто нагадує вам значущих для вас людей: батьків, братів, сестер, друзів. Тепер запишіть у таблиці, хто кого нагадує, а також відзначте причину такої подібності».

9. Пошук значущих людей. Поверніться до списку значущих подій свого життя. Розташуйте їх у наступній таблиці в порядку зниження значущості. Напишіть навпроти кожного з них імена людей, які брали участь у цій події або вплинули на нього (прямо або побічно).

### *Психогімнастика*

Мета: поліпшити емоційний стан, знизити напруженість учасників.

Час: 15 хвилин.

Процедура:

Учасники групи сідають у коло. «Зараз я роздам вам картки з назвами кольорів, які повторюються двічі, тобто, якщо вам, наприклад, дісталася картка, на якій написано «червоний», то ви знаєте, що ще в когось є така ж картка. Я буду називати овочі та фрукти, і щоразу повинні вставати ті члени групи, що мають картки, які відповідають названям. Іноді я буду називати предмети, які не є овочами або фруктами. У цьому випадку всі залишаються сидіти. Під час вправи уважно стежте за діями інших учасників групи. Постарайтеся зрозуміти, у кого які кольори».

### *Прощання*

### *3-й день*

#### *Вітання*

#### *Вправа «Недосказані слова»*

Мета: дати учасникам можливість викласти невисловлені на попередньому етапі думки.

Час: 1 година.

#### *Процедура:*

Нехай кожний напише 5-10 питань, на які він сам хотів би дати відповідь. Той з учасників, хто хоче дати інтерв'ю, сам обере собі інтерв'юера, дасть йому список своїх питань. Інтерв'юер має право ставити питання в будь-якому порядку, а також доповнювати їх своїми. При цьому респондент не зобов'язаний на них відповідати. Обговорення.

#### *Вступне слово*

#### *Розминка*

Мета: Формування навичок психомоторної взаємодії, зменшення комунікативної дистанції між членами групи, підвищення рівня довіри один до одного.

Час: 10 хвилин.

#### *Процедура:*

Розбийтеся на довільні пари. Нехай один із партнерів стане до іншого спиною й відступить на один крок. Тепер вам належить повністю



розслабитися і просто впасти назад. За вами стоїть ваш товариш, він підхопить вас. Тепер поміняйтеся місцями. Обговорення. У кого які враження? Що ви відчували, коли падали? А коли ловили?

### *Вправа «Біографічна розминка»*

Мета: Вивчення учасниками себе, своїх ресурсів у минулому, теперішньому і майбутньому.

Час: 30 хвилин

Процедура:

Уявіть весь свій життєвий шлях від народження й до смерті. За допомогою трьох кіл спробуйте зобразити свої уявлення про час. Кола позначають минуле, сьогодення й майбутнє. Розмістіть їх так, щоб вони виражали ваше переживання взаємозв'язку вашого особистого минулого, сьогодення й майбутнього. Це можуть бути кола різної величини. Вкажіть, яке коло якому часу відповідає. Поясніть, чому ви розмістили ваші кола саме так?

### *Психогімнастика*

Мета: підвищити настрій, знизити втому. Сприяє розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку - шукати такі засоби самовираження, які будуть зрозумілими іншим.

Час: 30 хвилин.

Процедура:

Учасники сідають у коло. Тренер роздає картки, на яких написані назви тварин. Назви повторюються на двох картках. «Прочитайте, будь ласка, написане на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити й видавати характерні звуки «вашої тварини». Коли ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати, не переговорюйтеся. Тільки коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що в

нас вийшло». Після того як усі учасники групи знайшли свою пару, тренер запитує по черзі в кожній парі: «Хто ви?». Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

*Вправа «Виявлення конструктів і цінностей»* (репертуарні й рангові решітки Дж. Келлі)

Мета: усвідомлення особистої ціннісно-змістової сфери.

Час: 90 хвилин.

Процедура:

Найважливіше в нашій наступній роботі – пам'ятати, що елементами решіток обов'язково мають бути значущі у професійній сфері люди (а їх ми виявили за допомогою каузометрії).

1. У полі «Значущі люди» впишіть 10 людей, що відповідають подіям із максимальною значущістю. Для цього потрібно використати попередню таблицю значущостей.
2. Порівняйте цих людей у групах по три людини. У кожному рядку таблиці – по одній трійці людей. Подивіться уважно на першу трійку й подумайте, які дві людини з цієї трійки є найбільш схожими між собою й разом з тим відрізняються від третьої? Відзначте в зафарбованих клітинках двох схожих людей, а в полі «Подібність» напишіть рису, за якою ці дві людини можуть бути об'єднані. У полі «Відмінність» напишіть рису, що відрізняє третю людину від двох інших.
3. Перенесіть у наступну таблицю значущих людей з попередньої анкети. Ті якості, які ви вважаєте важливими для вас особисто і для людей взагалі, перенесіть у другу анкету в поле «Якості».
4. Оцініть всіх значущих осіб за кожною якістю (шкала може бути 10-бальною).

Після роботи з оцінними решітками учасники можуть проаналізувати систему власних конструктів.

Найбільш значущі конструкти будуть мати найбільший бал.



### *Вправа «Створення нарису самохарактеристики»*

#### Процедура:

Запишіть нарис самохарактеристики у професійній діяльності. Нариси пишуться про себе у вільній формі, причому в третій особі. Зробіть аналіз цінностей та якостей особистості, які проявляються в роботі й т.п. Час на виконання цього завдання – 30–50 хвилин, обсяг – 2–3 сторінки.

#### Обговорення.

#### *Прощання*

#### **4-й день**

#### Вітання

#### *Розминка «Внутрішній стан»*

Мета: усвідомлення особливостей внутрішніх станів.

Час: 10 хвилин.

#### Процедура:

Кидаючи м'яч один одному, необхідно назвати ім'я того, кому кинули м'яч. Той, хто одержав м'яч, приймає позу, що відбиває його внутрішній стан. Інші учасники повторюють цю ж позу й намагаються відчутти та зрозуміти стан свого колеги. Обговорення.

#### Вступне слово

#### *Психогімнастика*

Мета: мобілізувати увагу учасників групи, поліпшити настрій; оптимізація працездатності групи.

Час: 15 хвилин.

Процедура: Учасники стають у коло. «Будемо по черзі виконувати будь-які дії. Робити це треба буде не вербально, але постаратися, щоб всі ми зрозуміли, яку дію ви здійснюєте. Хтось із нас першим почне виконувати свою дію, а ми всі разом слідом за ним будемо виконувати цю дію до мого сигналу. Після сигналу почне виконувати наступний по колу (за годинниковою стрілкою)». Після того, як вправу буде завершено, тренер запитує, звертаючись до групи, яку дію виконував перший учасник, яку –

другий і т.д. При цьому щоразу тренер уточнює в «авторів», чи правильно їх зрозуміли.

### *Вправа «Створення нарису фіксованої ролі»*

Мета: усвідомлення та аналіз власних соціально-рольових позицій та позицій інших людей.

Час: 2 години.

Процедура:

Тренер зазначає: «Сьогодні ви створюватимете нові ролі для своїх колег. При написанні цих нарисів необхідно користуватися системою певних правил:

- слід розвивати основну тему, а не виправляти незначні недоліки;
- роль має носити гіпотетичний характер (брати до уваги події з повсякденного життя);
- роль має бути близькою людині».

Ідентифікація ціннісних груп. «Обміняйтеся своїми робочими альбомами. Для цього необхідно передавати їх по колу один одному. Коли я скажу «Стоп», ви зупинитесь, і в кожного в руках опиниться чийсь альбом».

Група ділиться на трійки так, щоб до трійки не потрапили учасники, альбом яких має трійка, а також щоб альбоми учасників кожної трійки перебували у трьох різних групах.

«Тепер я прошу вас подивитися на цінності, зображені на плакаті, і на конструкти в оцінних решітках в альбомах. На плакаті ви бачите три групи цінностей, які характеризують внутрішньо мотивовану людину, – *самодетермінованість, компетентність, значимі міжособистісні відносини.*

Ваше завдання – розподілити конструкти людей, альбоми яких ви тримаєте в руках. Подивіться уважно на кожний з конструктів і поставте біля нього назву групи, до якої його можна віднести. Починайте, тільки пам'ятайте: у вас у руках чуже життя, так само як і ваше життя зараз у руках когось іншого». Обговорення. Чи згодні всі з такими систематизаціями?



Трансформація системи конструктів. «А тепер нам слід запропонувати кожній людині нову систему конструктів!

Наділіть людину, ціннісну сферу якої ви аналізуєте, новою системою конструктів, такою, котра, на вашу думку, була б для неї корисною й відповідала ідеалу внутрішньої мотивації. Обов'язково беріть до уваги життєвий шлях людини, її якості, ваші враження про неї, щоб та система конструктів, що ви запропонуєте, не була занадто далекою для неї. Працюйте спочатку із цінностями самодетермінації, потім – із компетентністю, далі – зі значущими відносинами.

Нову систему конструктів спочатку записуйте на чисті аркуші паперу. Після ознайомлення з нею інших учасників тренінгу й обговорення вам буде необхідно переписати її в робочий альбом тієї людини, з якою ви працювали. Готово? Тепер проведемо презентацію.

Для цього ми будемо розформовувати по одній трійці». Кожен учасник розформованої трійки йде в ту трійку, що працювала з його альбомом, стає нібито клієнтом трьох психологів і розглядає запропоновану йому систему цінностей. Трійка обґрунтовує вибір конструктів, а клієнт висловлює свою згоду або незгоду з ними. У випадку незгоди з якимсь конструктом усі аналізують причину цієї незгоди. Якщо всі розбіжності погоджені, нова система конструктів заноситься в робочий альбом клієнта. Клієнт повертається до своєї трійки, а його альбом залишається у трійки психологів. Після цього обговорюється наступна трійка і т.д.

Створення нарисів фіксованої ролі. «Отже, нові системи конструктів створені. Однак для того щоб ними можна було користуватися в житті, слід включити ці конструкти в життєві ситуації особистості, конкретизувати їх у вигляді одиниць поведінки.

Тому зараз ми будемо писати фіксовані ролі. Ви всі читали п'єси. Ми будемо робити щось подібне. Вам належить на основі нової системи конструктів створити нові способи поведінки клієнта в різних життєвих ситуаціях (на роботі, вдома, при спілкуванні із друзями й колегами).

Акцентуйте свою увагу на професійній діяльності, оскільки саме це є метою наших занять.

Давайте тепер представимо нариси фіксованих ролей для всіх учасників тренінгу. Обговоримо кожний з нарисів, тому що це надзвичайно важливо.

Отже, усі ознайомилися зі своїми нарисами. Тепер нехай кожний візьме свій нарис і прочитає його ще раз. Немає заперечень? Приймаєте? Якщо ні, обговорення триває».

#### *Психогімнастика*

Мета: знизити напругу, втому, поліпшити настрій учасників.

Час: 15 хвилин.

*Підведення підсумків тренінгу. Прощання.*

### **Висновки до розділу III**

Соціально-психологічний мікроклімат колективу значною мірою залежить від рівня психологічної культури керівника і персоналу – від їх навичок ділового спілкування, уміння запобігати конфліктним ситуаціям і вирішувати їх.

Факторами, що впливають на формування клімату, є:

- забезпечення оптимальних умов праці для кожного працівника та колективу в цілому;
- орієнтація керівника на демократичний стиль керівництва;
- оптимальне поєднання формальної та неформальної структури в колективі;
- здійснення розумного підбору працівників, що забезпечує психологічну сумісність учасників колективу;
- створення умов для формування психологічної культури керівників і персоналу.

Відсутність взаємної довіри та поваги змушує людей захищатися один від одного, знижується частота контактів, виникають комунікативні бар'єри,



конфлікти, з'являється бажання піти з колективу і, як наслідок, знижується ефективність професійної діяльності.

Отже, важливим чинником мікросередовища, який відіграє важливу і, можливо, вирішальну роль у формуванні психологічного клімату в колективі, є стиль керівництва. Як правило, сприятливий психологічний клімат спостерігається там, де керівник налаштований на демократичний стиль управління, де панує атмосфера партнерства та взаємодопомоги, забезпечується чітка організація роботи.

Для оптимізації соціально-психологічного мікроклімату в колективі насамперед необхідно створити взаємні стосунки довіри, підтримки та позитивної психологічної атмосфери. Для цього, перш за все, необхідно забезпечити правильну та ефективну комунікацію в організації. Головна мета спілкування в колективі — досягнення соціальної єдності при збереженні індивідуальності кожного її елемента. З метою створення та покращення соціально-психологічного мікроклімату в колективі бажано проводити тренінги, за допомогою яких психологи виховували б у членів колективу та керівників високу культуру взаємодії та спілкування.

## ВИСНОВКИ

1. Проаналізовано теоретичні джерела, присвячені проблемі соціально-психологічного клімату в трудовому колективі в залежності від ціннісно-мотиваційних орієнтацій його членів, ми дійшли висновку, що соціально-психологічний клімат є емоційним, він відображає стосунки між його учасниками. Під соціально-психологічною атмосферою ми розуміємо емоційно-психологічну атмосферу, що виникає внаслідок ставлення людей до виробничого середовища (до умов праці, знарядь виробництва тощо). Соціально-психологічна атмосфера в колективі в кінцевому підсумку є продуктом усієї системи соціальних відносин у суспільстві і конкретного

соціального мікросередовища тієї чи іншої конкретної організації, підприємства чи установи.

Природно, що глибинні соціальні та соціально-психологічні корені клімату колективу знаходяться в багатогранній життєдіяльності всього суспільства та є неодмінною передумовою розвитку і створення здорової духовної атмосфери. Обране методологічне та методичне забезпечення для проведення дослідження впливу окремих особистісних характеристик працівників на формування психологічного клімату в компанії виявилось цілком відповідним.

## 2. Обґрунтовано шляхи підвищення ефективного формування мікроклімату

Слід зазначити, що формування соціально-психологічного клімату розглядається крізь призму гармонізації міжособистісних стосунків у колективі. Для цього в тренінгу, який ми розробили для покращення соціально-психологічного мікроклімату в колективі, доступна низка вправ, спрямованих на формування комунікативних навичок, подолання перешкод у спілкуванні та покращення взаєморозуміння, розвиток спілкування, ефективну поведінку для досягнення згоди в групі та навички конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях. Пропонована навчальна програма є сучасними інтерактивними технологіями в реалізації інформаційно-освітньої діяльності.

Створенню соціально-психологічного мікроклімату сприяють заходи, спрямовані на забезпечення оптимальних умов праці для кожного працівника і колективу. У кінцевому підсумку раціональна організація трудового процесу з урахуванням можливостей організму людини, забезпечення нормальних умов праці та відпочинку позитивно впливає на психічний стан кожного працівника і колективу в цілому.

## 3. Розроблено програму тренінгу як ефективного підходу до формування мікроклімату.

Створення та підтримка позитивного соціально-психологічного клімату в колективі працівників підвищує ефективність роботи всього



колективу. Для вирішення проблеми пошуку ефективних шляхів створення сприятливого соціально-психологічного клімату важливим є аналіз результатів практичного дослідження цього питання.

З іншого боку, несправність обладнання, недосконалені технології, неритмічна робота, відсутність свіжого повітря, шум в приміщенні є факторами фізичного та матеріального середовища, які негативно впливають на клімат. Тому створення соціально-психологічного клімату полягає в оптимізації вищезазначених факторів.

Сприятливий клімат переживається кожним працівником як стан задоволеності стосунками з колегами, керівництвом, своєю роботою, її процесом і результатами. Це підвищує настрій людини, її творчий потенціал, позитивно впливає на бажання працювати в цьому колективі.

Несприятливий клімат переживається особистістю як невдоволення взаємовідносинами в колективі, керівництвом, умовами і змістом праці. Це впливає на настрій людини, її працездатність і активність, здоров'я.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алехина О.Е. Стимулювання розвитку працівників організації. / Управління персоналом. 2002. № 1. с. 50-52.
2. Боцюн Ю.В. Способи формування соціально-психологічного клімату в колективі / Ю.В.Боцюн // Упр. розвитком. 2011. №20. С.146-147.
3. Великий тлумачний словник української сучасної мови / Уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. К. Ірпінь: ВТФ Перун, 2004.1440 с.
4. Волкова, Н. П. (2006). Сприятливий соціально-психологічний клімат – основа ефективної комунікації у педагогічному колективі. Професійно-

- педагогічна комунікація, 60-75 (Volkova, N. P. (2006). Favorable socio-psychological climate – the basis of effective communication in the teaching staff. Professional and pedagogical communication, 60-75).
5. Джонсон Девід В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. К. : Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
  6. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Карамушка Л.М. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
  7. Захарчин Г.М. Механізм формування організаційної культури машинобудівного підприємства: [монографія] / Захарчин Г.М. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. 276 с.
  8. Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. К. Ника-центр, 2006. 580 с.
  9. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія] / В. М. Крайнюк. К. Ніка-Центр, 2007. 432 с.
  10. Корпоративна культура бібліотеки як складова її успішного розвитку : рек. тематика семінарів працівників район. і міськ. б-к / Нац. парламент. б-ка ; [упоряд. Ю.Юхневич]. Київ, 2012. Вип. 9. 48 с.
  11. Коломинський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту. К., 1996. С.80
  12. Кузьмін О.Є. Менеджмент: навч. посіб. для самостійної роботи студента / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник, Н.Я. Петришин. К.: Академвидав, 2012. 296 с.
  13. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : [монографія : в 2-х т] / В. О. Лефтеров. Донецьк : ДЮІ, 2008. Т. I. : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров. 2008. 242 с. 55.



14. Лефтеров В. О. Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / В. О. Лефтеров. 2008. Т. II. 286 с.
15. Мафтин, Л. В., Прокоп, І. С. (2019). Технологічний підхід як засіб модернізації початкової загальної середньої освіти. Молодий вчений, 7.1 (71.1) липень, 35-38 (Maftin, L. V, Prokop, I. S. (2019). Technological approach as a means of modernization of primary general secondary education. Young Scientist, 7.1 (71.1) July, 35-38).
16. Молочко М.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу //Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред. кол. Гузій (відп. ред.) та ін. К.: НПУ, 2001. Вип.6. С.246-252.
17. Молочко М.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу // Наукові записки. Серія: Педагогіка і психологія. Випуск 6. Вінниця: РВВ ДП “Державна картографічна фабрика”, 2002. С.36-40.
18. Мистецтво спілкування : примірні тематика семінарів працівників район. і міськ. б-к / Нац. парламент. б-ка. Київ, 2008. Вип. 5. 56 с.
19. Науково-методичні проблеми формування оптимального педагогічного клімату в шкільному колективі: Монографія / Т.О. Грабовська, В.С. Демчик, Т.І. Шевченко, О.С. Слісаренко, Є.С. Спіцин, С. Ставські. К.: Мауп, 1999.134 с.
20. Нова українська школа. Концептуальні засади реформування середньої освіти. (New Ukrainian school. Conceptual principles of secondary education reform). Retrieved from: <http://nus.org.ua/news/>.
21. Степанов, О. М. (автор-упорядник) (2006). Психологічна енциклопедія. К.: «Академвидав» (Stepanov, O. M. (Ed.) (2006). Psychological Encyclopedia. K.: “Akademvydav”).

22. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. Х., 2010. 19 с.
23. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. 2-ге вид. доп./Палеха Ю.І. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.337с
24. Палеха Ю.І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури: [навч. посібн.]. 2-ге вид. доп. / Ю.І. Палеха. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.337 с.
25. Процесно-структурований менеджмент: методологія та інструментарій: [монографія] / [О.Є. Кузьмін, І.В. Алексєєв, О.Г. Мельник, Н.Я. Петришин та ін.] / За ред. д.е.н., проф. О.Є. Кузьміна. Львів: Видавництво «Растр-7», 2013. 428 с.
26. Психологічний портрет сучасного бібліотекаря : соціологічні дослідження в б-ках : інформ.-аналіт. бюл. / Нац. парламент. б-ка. Київ, 2002. Вип. 28. 24 с.
27. Потапчук Є. М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.09 / Потапчук Євген Михайлович. Хмельницький, 2004. 429 с.
28. Приходько В. В. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції / В. В. Приходько // Вісник Львів. ун-ту. 2005. Вип. 19. Ч.1. С. 182–188.
29. Профілактика та рекомендації щодо створення психологічного клімату: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://myrefs.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1630](http://myrefs.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1630)
30. Туріщева Л.В., Гончарова О.В. Вивчення особистості школяра і педагога / Л.В. Туріщева, О.В. Гончарова. Х.: Вид. група "Основа": "Тріада", 2008. С. 79-88.



31. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі:  
[Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuuv.gov.ua/  
portal/Soc\\_Gum/Vkib/2010\\_1/Vasulika.html](http://www.nbuuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vkib/2010_1/Vasulika.html)



## ДОДАТКИ

### Додаток А

**Мета:** визначення рівня комунікативного контролю особистості школяра.

**Інструкція:** Уважно прочитайте 10 висловлювань, які відображають реакції на деякі ситуації спілкування. Кожне з них оцініть як правильне (П)

або неправильне (Н) стосовно себе, поставивши поряд із кожним пунктом відповідну букву.

Обладнання: папір та ручка.

Опитувальник:

1. Мені здається важким наслідувати інших людей.
2. Я міг би покривлятися, щоб звернути увагу оточуючих.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям інколи здається, що мої переживання глибші, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях у спілкуванні з іншими людьми я часто поводжуся по-різному.
7. Я можу відстоювати тільки те, у чому щиро впевнений.
8. Щоб досягти успіхів у справах та у відносинах з людьми, я часто буваю таким, яким мене хочуть бачити.
9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не терплю.
10. Я не завжди такий, яким здаюся.

**Обробка результатів.** По одному балу нараховується за відповідь «Н» на питання 1, 5, 7 і за відповідь «П» на всі інші запитання. Підраховується сума балів, яка співвідноситься із шкалою.

### **Інтерпретація.**

Люди з високим комунікативним контролем постійно слідкують за собою, добре обізнані, як поводитись, управляють своїми емоційними виявленнями. Разом із тим вони відчувають значні труднощі у спонтанності самовираження, не люблять непередбачуваних ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні і відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як занадто прямолінійні та нав'язливі.

0-3 балів – низький комунікативний контроль; висока імпульсивність у спілкуванні, відкритість, розкутість, поведінка може мало змінюватися в



залежності від ситуації спілкування і не завжди співвідноситься із поведінкою інших людей.

4-6 балів – середній комунікативний контроль; у спілкуванні ширий, щиро ставиться до інших, але стриманий в емоційних проявах, співвідносить свої реакції з поведінкою оточуючих людей.

7-10 балів – високий комунікативний контроль; постійно слідкує за собою, управляє проявом своїх емоцій.

У висновках характеризується ступінь комунікативного самоконтролю та наводяться психологічні рекомендації по забезпеченню процесу формування навичок саморегуляції у спілкуванні підлітків.

За даними дослідження по всіх методиках пишеться стисла характеристика (за наведеною схемою):



## Додаток Б

Карта-схема для оцінювання психологічного клімату колективу

Позитивні характеристики

Оцінка: +3 +2 +1 0 -1 -2 -3

Негативні характеристики

1. У колективі переважає бадьорий і радісний тон
1. Переважає настрій пригніченості й песимізму.
2. Доброзичливість у взаєминах, взаємна прихильність
2. Конфліктність у взаєминах, агресивність, антипатії
3. У колективі високо цінують принциповість, чесність, безкорисливість; є велике бажання працювати колективно
3. Принциповість, чесність, безкорисливість не в шані; відсутнє прагнення до колективної праці
4. Колектив прагне спілкуватися й співпрацювати з іншими колективами
4. Спостерігається прагнення відокремитися від інших колективів
5. У взаєминах між угрупованнями колективу існує взаємна прихильність і розуміння
5. Угруповання конфліктують між собою
6. Членам колективу подобається бути разом, часто перебувати в колективі; брати участь у спільних справах, разом проводити вільний час
6. Члени колективу проявляють негативне ставлення до тіснішого спілкування, відмовляються від участі у спільних справах
7. Успіхи (або невдачі) окремих членів колективу викликають співпереживання й щиросердне співчуття всіх членів колективу
7. Успіхи й (невдачі) залишають байдужими решту, а інколи викликають нездорову заздрість (або злорадство)
8. Переживають схвалення й підтримку, критика висловлюється з добрими мотивами
8. Критичні зауваження мають характер явних чи прихованих випадів
9. Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного
9. У колективі кожний вважає свою думку головною і не приймає думки інших
10. У важкі для колективу хвилини відбувається емоційне єднання колективу, коли «один за всіх і всі за одного»



10. У важких випадках колектив «розкисає» і виникають розгубленість, сварки, взаємні звинувачення
11. Досягнення або невдачі колективу переживаються кожним як власні
11. Досягнення або невдачі колективу не знаходять відгуку в його представників
12. Колектив співчутливо і доброзичливо ставиться до нових членів, прагне допомогти їм освоїтись
12. Новачки почувають себе зайвими, чужими, нерідко щодо них виявляється ворожість
13. Колектив активний, сповнений енергії
13. Колектив пасивний, інертний
14. Колектив швидко відгукується, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу
14. Колектив неможливо підняти на спільну справу, кожний дбає лише про спільні інтереси
15. У колективі справедливо ставляться до всіх членів, тут завжди підтримують слабких, виступають на їх захист
15. Колектив помітно розділений на «привілейованих» і «зневажуваних», тут презирливо ставлять до слабких, нерідко висловлюють їх
16. У членів колективу виявляється почуття гордості за свій колектив
14. До похвал і заохочень колектив ставиться байдуже

У процесі обробки слід знайти алгебраїчну суму всіх балів і поділити її на 16. Якщо в опитуванні бере участь кілька експертів, обчислюється середній бал для групи. Якщо здобутий показник становить від -3 до -0,5 то в колективі несприятливий клімат. При коефіцієнті від -0,4 до + 1,4 - нестійкий, при значеннях від +1,5 до +3 - мажорний психологічний клімат