

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права,
публічного управління
та національної
безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Бех Жанни Миколаївни

УДК 159.922:316.43

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОМАНДІ ЯК ЧИННИК
ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

053 Психологія

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело _____ Бех Ж.М

Керівник роботи:
БОНДАРЕНКО-БЕРЕГОВИЧ В.В.
кандидат економічних наук, старший викладач

Науковий консультант
Литвинчук Алла Іванівна
кандидат психологічних наук,
доцент

Житомир – 2025

Висновок кафедри_____

за результатами попереднього захисту:_____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « ____ » _____ 2025 року

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти Бех Жанна Миколаївна захистила

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Бех Ж.М. Соціально-психологічний клімат в команді як чинник психологічної безпеки – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2025.

Дослідження магістерської роботи присвячено вивченню соціально – психологічного клімату в колективі як чинника психологічної безпеки.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, який налічує 30 джерел; ілюстрована рисунками та таблицями; вміщує 3 додатки.

Актуальність дослідження полягає у тому що соціально-психологічний клімат у колективі є важливим чинником, що впливає на ефективність діяльності організації, мотивацію працівників та їх загальне самопочуття. У сучасному суспільстві, де швидкі зміни, високий рівень конкуренції та нестабільність стають звичними умовами праці, забезпечення психологічної безпеки працівників набуває особливого значення.

Проаналізовано, що гармонійний соціально-психологічний клімат дозволяє створити сприятливе середовище для розвитку професійних здібностей, зниження стресових ситуацій та формування позитивних міжособистісних стосунків у колективі. Соціально-психологічний клімат виступає механізмом, який забезпечує емоційну підтримку, спільність цінностей і цілей, а також відчуття безпеки, що є базовою потребою людини. У зв'язку з цим дослідження впливу соціально-психологічного клімату на психологічну безпеку в колективі є надзвичайно актуальним для теорії та практики соціальної та організаційної психології.

Метою даного дослідження стало вивчення та аналіз умов, що сприяють ефективному формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, а також визначенню конкретних заходів, які можуть цьому сприяти. Визначити

роль соціально-психологічного клімату в формуванні психологічної безпеки, провести практичне обстеження для аналізу соціально-психологічного клімату у колективі, розробити та впровадити тренінгові програми з покращення соціально-психологічного клімату у колективі. Особлива увага приділяється аналізу взаємозв'язків між характеристиками соціально-психологічного клімату та рівнем психологічної безпеки членів колективу.

Досліджено, що соціально-психологічний клімат як предмет психологічного дослідження, представляє собою важливий аспект групової динаміки та внутрішньої структури колективів. Встановлено, що соціально-психологічний клімат відіграє ключову роль у формуванні психологічної безпеки в колективах. З метою підвищення рівня розвитку соціально-психологічного клімату було розроблено тренінгову програму, спрямовану на покращення емоційного стану, комунікації та згуртованості колективу. Результати свідчать про ефективність цієї програми, зокрема щодо покращення сприйняття психологічної атмосфери та рівня групової згуртованості.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, психологічна безпека, міжособистісні стосунки, профілактика конфліктів, тренінгова програма.

ANNOTATION

Bekh Zh. Socio-psychological climate in the team as a factor of psychological security - qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for the master's degree in speciality 053 - Psychology - Polissia National University, Zhytomyr, 2025.

The research of the master's thesis is devoted to the study of the social and psychological climate in the team as a factor of psychological security.

The work consists of an introduction, three chapters, conclusions and a list of references, which includes 30 sources; illustrated with figures and tables; contains 3 appendices.

The relevance of the study lies in the fact that the socio-psychological climate in the team is an important factor that affects the efficiency of the organisation, employee motivation and their general well-being. In today's society, where rapid changes, high levels of competition and instability are becoming commonplace working conditions, ensuring the psychological safety of employees is of particular importance.

It is analysed that a harmonious socio-psychological climate allows creating a favourable environment for the development of professional abilities, reducing stressful situations and forming positive interpersonal relationships in the team. The socio-psychological climate is a mechanism that provides emotional support, common values and goals, as well as a sense of security, which is a basic human need. In this regard, the study of the impact of the socio-psychological climate on psychological security in the team is extremely relevant for the theory and practice of social and organisational psychology.

The purpose of this study was to study and analyse the conditions that contribute to the effective formation of a positive psychological climate in the team, as well as to identify specific measures that can contribute to this. To determine the role of the socio-psychological climate in the formation of psychological security, to conduct a practical survey to analyse the socio-psychological climate in the team, to develop and implement training programmes to improve the socio-psychological

climate in the team. Particular attention is paid to the analysis of the relationship between the characteristics of the socio-psychological climate and the level of psychological security of team members.

It is proved that the socio-psychological climate as a subject of psychological research is an important aspect of group dynamics and the internal structure of collectives. It has been established that the socio-psychological climate plays a key role in the formation of psychological security in teams. In order to increase the level of development of the socio-psychological climate, a training programme aimed at improving the emotional state, communication and team cohesion was developed. The results show the effectiveness of this programme, in particular, in improving the perception of the psychological atmosphere and the level of group cohesion.

Keywords: socio-psychological climate, psychological safety, interpersonal relations, conflict prevention, training programme.

ЗМІСТ

Вступ.....	7
 Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ	
1.1. Соціально-психологічний клімат як предмет психологічного дослідження.....	11
1.2. Роль соціально-психологічного клімату в формуванні психологічної безпеки.	16
1.3. Підходи до розвитку сприятливого соціально-психологічного середовища в колективі педагогів.....	21
Висновки до 1 розділу.....	22
 РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
2.1. Опис методів та інструментів дослідження соціально-психологічного клімату.....	24
2.2. Методика та організація дослідження.....	27
2.3. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічного клімату як чинника психологічної безпеки	27
Висновки до 2 розділу	33
 РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
3.1. Удосконалення комунікативних навичок як чинник покращення клімату..	35
3.2. Роль лідера у створенні сприятливого клімату.....	37
3.3. Розробка тренінгової програми з покращення соціально-психологічного клімату у колективі.....	41
Висновки до 3 розділу.....	43
Висновки.....	45
Список використаних джерел.....	48
Додатки.....	52

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність дослідження соціально-психологічного клімату в команді як чинника психологічної безпеки зумовлена зростаючою потребою сучасного суспільства в ефективній командній роботі та створенні сприятливого середовища для професійного й особистісного розвитку.

В умовах нестабільності, високого рівня стресу та постійних змін, які супроводжують сучасний ринок праці та соціальні процеси, важливим завданням стає забезпечення психологічної безпеки працівників. Деструктивний соціально-психологічний клімат спричиняє конфлікти, емоційне вигорання та зниження продуктивності, що негативно впливає як на окремих членів команди, так і на загальну ефективність організації.

Психологічна безпека команди є ключовим фактором, що визначає рівень довіри між її учасниками, відкритість до обміну думками, готовність брати відповідальність і висловлювати ідеї без страху осуду. Дослідження показують, що в командах з високим рівнем психологічної безпеки працівники почувуються комфортніше, проявляють ініціативу та демонструють вищий рівень залученості до спільної діяльності. Формування позитивного соціально-психологічного клімату сприяє гармонізації взаємодії в групі, що має вирішальне значення для ефективної командної роботи в будь-якій сфері діяльності.

З точки зору організаційної психології, соціально-психологічний клімат команди формується під впливом різних чинників, таких як стиль керівництва, особливості комунікації, рівень підтримки та взаємодії між учасниками. Наявність довірчих відносин, емоційної підтримки, відсутність страху перед покаранням за помилки та можливість висловлювати свої думки без негативних наслідків є базовими елементами психологічної безпеки. У свою чергу, низький рівень цього показника призводить до підвищеної тривожності, невпевненості та зниження ефективності командної взаємодії.

У сучасних соціологічних та психолого-педагогічних дослідженнях поняття «соціально-психологічний клімат» розглядається з різних позицій, що зумовлено його складністю та багатовимірністю. У наукових працях простежується широкий спектр підходів до його трактування, залежно від сфери дослідження, теоретичних засад і методологічних особливостей. Зокрема, ряд науковців, серед яких І. Волков, Ф. Джафаров, Л. Зорін, Г. Ложкін, А. Лутошкін, Б. Махмудов, Р. Немов, Б. Паригін, К. Платонов, В. Шепель та інші, пропонують різні концептуальні моделі цього явища, акцентуючи увагу на його соціальних, психологічних, організаційних та комунікативних аспектах.

Дослідження зазначених учених сприяли формуванню багатогранного розуміння соціально-психологічного клімату як важливого чинника взаємодії в колективах.

У їхніх працях розглядаються питання про його структуру, чинники формування та вплив на ефективність діяльності групи. Одні науковці визначають цей феномен через особливості міжособистісних відносин та домінуючий емоційний фон у колективі, інші зосереджуються на його регуляторній функції в процесі соціальної взаємодії та адаптації особистості.

Увагу соціально-психологічному клімату приділяли дослідники, які аналізували його прояви в різних соціальних групах та професійних середовищах. Наприклад, А. Анікєєва, В. Бойко, Л. Кармушка, О. Ковальов, Н. Коломінський, Р. Шакуров, В. Шпалінський та інші розглядали цей феномен у контексті педагогічних колективів, трудових спільнот та навчальних закладів. Вони вивчали взаємозв'язок між рівнем комфорту в групі, емоційною атмосферою та продуктивністю взаємодії між учасниками.

Дослідження цих учених показали, що соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності, рівень стресу, психологічне самопочуття та міжособистісні відносини. Встановлено, що сприятливий клімат сприяє довірі, співпраці та конструктивному вирішенню конфліктів, тоді як несприятливий може викликати деструктивні тенденції, напруженість та зниження мотивації.

Особливо актуальним є вивчення соціально-психологічного клімату в умовах сучасних трансформацій у суспільстві та змін у форматах роботи. Зростання значущості психологічної безпеки, розвиток дистанційної взаємодії та необхідність адаптації до нових умов функціонування команд роблять дослідження цього явища ще більш важливими. Все вище сказане визначило тему даної роботи: *«Соціально-психологічний клімат в команді як чинник психологічної безпеки»*.

Мета дослідження – проаналізувати та дослідити умови, необхідні для успішного формування сприятливого психологічного клімату в колективі і описати конкретні дії, які можуть допомогти в цьому процесі.

Відповідно до мети і гіпотези в роботі вирішувалися наступні **завдання**:

- визначити роль соціально-психологічного клімату в формуванні психологічної безпеки;
- розглянути методики сприяння розвитку позитивного соціально-психологічного середовища в колективі педагогів;
- провести емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату у колективі;
- розробити тренінгову програму з покращення соціально-психологічного клімату у колективі.

Об'єкт дослідження – психологічний клімат в колективі педагогів.

Предмет дослідження – соціально-психологічний клімат в команді як чинник психологічної безпеки.

Методи дослідження. Для виконання поставлених завдань використовувався комплекс методів: теоретичні (аналіз та узагальнення наукових літературних джерел, синтез, порівняння, узагальнення); емпіричні (бесіда, тестування, анкетування, констатувальний та формувальний експерименти); психодіагностичні методики. Було використано методики: методика А.Ф. Фідлера «Діагностика психологічної атмосфери в колективі», методика К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості», методика

О.С. Михалюка та А.Ю. Шалито «Визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі».

Наукова новизна отриманих результатів:

- поглиблено та розширено зміст поняття «соціально-психологічний клімат»;
- уточнено концептуальні уявлення про взаємозв'язок соціально-психологічного клімату та психологічної безпеки в колективі. На основі проведеного аналізу визначено, як різні аспекти соціально-психологічного клімату (згуртованість, підтримка, довіратощо) впливають на суб'єктивне відчуття безпеки учасників колективу;
- виявлено психологічні чинники, як і сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, що забезпечує психологічну безпеку. Визначено ключові елементи, які можуть бути використані для цілеспрямованого розвитку безпечного середовища у колективі (наприклад, розвиток емоційної компетентності лідера, створення механізмів для зниження конфліктності).
- уточнено структурні компоненти та рівні сформованості соціально-психологічного клімату педагогічного колективу;
- розроблено тренінгову програму, спрямовану на покращення емоційного стану, комунікації та згуртованості колективу.

Практичне значення роботи. Результати дослідження можуть використовуватися для оптимізації соціально-психологічного клімату в закладах освіти, у навчально-виховному процесі колективу педагогів; при вивченні курсів «Соціальна психологія», «Психологія групового процесу».

Розроблена тренінгова програма може бути використана для покращення згуртованості колективу.

Перевірка та практичне застосування результатів дослідження.

Ключові аспекти результатів дослідження були представлені для обговорення на: XXXIX Міжнародній науково-практичній мультисекційній конференції “Проблеми науки і техніки: інноваційність та

конкурентноспроможність”, яка відбулася 18-20 вересня 2024 року, тезою на тему «Вплив соціально – психологічного клімату на формування психологічної безпеки в колективі»;

XL Міжнародній науково-практичній мультисекційній конференції “Механізми розвитку науково – технічного потенціалу сучасного суспільства”, яка відбулася 25-27 вересня 2024 року, тезою на тему «Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі»;

XLIX Міжнародній науково-практичній мультисекційній конференції “Нові напрямки наукових досліджень: дослідження нових меж”, яка відбулася 27-29 листопада 2024 року, тезою на тему «Міжоособистісні відносини як інтегральний показник психологічного клімату»

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

Литвинчук А.І., Бех Ж.М. Вплив соціально – психологічного клімату на формування психологічної безпеки в колективі./ А.І. Литвинчук, Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XXXIX Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “Problems of Science and Technology: Innovation and Competitiveness”, - 2024. – ст. 108 -110.

Литвинчук А.І., Бех Ж.М., Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі/ А.І Литвинчук, Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XL Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “Mechanisms of Development of the Scientific and Technical Potential of Modern Society”, яка відбулася – 2024.- ст. 198- 199.

Литвинчук А.І., Бех Ж.М., Міжоособистісні відносини як інтегральний показник психологічного клімату/ А.І.Литвинчук Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XLIX Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “New Areas of Scientific Research: Exploring New Frontiers” – 2024.- ст. 291-293.

Структура роботи обумовлена її метою та завданнями й складається зі вступу, трьох розділів, девяти підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (30 найменувань) та додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ

1.1. Соціально-психологічний клімат як предмет психологічного дослідження

У сучасному світі створення сприятливого психологічного середовища в колективі є необхідною складовою боротьби за підвищення продуктивності праці та забезпечення високих показників якості освіти. Для успішного розвитку освітньої установи важливо враховувати зміни в соціальній та економічній сферах, а також висувати високі вимоги до трудової діяльності педагогічного персоналу та підвищувати важливість управлінських рішень.[15, с. 120]

Часто в літературі можна зустріти альтернативні терміни для поняття "соціально-психологічний клімат", такі як "психологічний клімат", "морально-психологічний клімат", "психологічна атмосфера" та інші.

Різноманітні чинники впливають на соціально-психологічний клімат на підприємстві [3, с. 293].

По-перше, це соціально-психологічний клімат суспільства, що працівники усвідомлюють не лише під час праці, а й у різних аспектах свого життя.

Другий фактор – це умови життєдіяльності, що залежать від місця знаходження та специфіки діяльності підприємства.

Третій фактор - суспільна думка, психологічний вплив та культурні впливи.

І нарешті, вплив особливостей динаміки структури підприємства. Отже, соціально-психологічний клімат у колективі можна описати як стан взаємовідносин між працівниками, які змінюються. Динаміка цих змін обумовлена як зовнішніми факторами (матеріально-технічні, організаційно-управлінські умови), так і особливостями безпосередньої взаємодії між працівниками (відображенням і розумінням взаємовідносин) [18, с. 99-100].

Організаційно-управлінські умови становлять важливий аспект соціально-психологічного клімату, оскільки вони визначають систему виробничих відносин між працівниками на основі адміністративно-правових принципів у колективі. Ці умови регулюють соціальну взаємодію між працівниками та впливають на їхні стосунки та взаєморозуміння.

При визначенні структури відносин виробничого характеру організаційно-управлінські умови мають малий вплив від волі конкретної людини. З цієї точки зору, вони є зовнішніми факторами, які визначають соціально-психологічний клімат в групі або колективі. Одночасно внутрішні фактори, а саме явища та процеси в самому колективі, мають не менш серйозну роль при формуванні соціально-психологічного клімату.[24, с. 146]

Ці явища та процеси, виявлені у взаємному впливі групи, такі як настрої, загальна думка, особисте самопочуття та інші, є результатом того, як мікросередовище сприймається з соціально-психологічної точки зору.

Таким чином, розгляд основних ознак поняття «соціально-психологічний клімат» дозволяє виділити фактори, які мають вплив на формування комфортного соціально-психологічного клімату в колективі.

С. Я. Савчин визначив поняття соціально-психологічного клімату, розрізняючи три основні види кліматичних зон:

1. **Соціальний клімат:** визначається рівнем усвідомлення цілей і завдань суспільства у конкретному колективі, а також ступенем гарантії дотримання конституційних прав і обов'язків працівників як громадян.
2. **Моральний клімат:** формується на основі прийнятих моральних цінностей у даному колективі.
3. **Психологічний клімат:** описує неофіційні відносини між працівниками, що виникають у безпосередньому контакті один з одним [21, с. 246].

За визначенням Г. В. Назарова, соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, який включає в себе відношення членів колективу до умов і характеру спільної діяльності, а також їхніх взаємин з колегами та керівництвом [19, с. 132].

Згідно з В. Д. Іушиною, соціально-психологічний клімат є постійним психічним станом, що характерний для конкретного колективу та впливає на міжособистісні відносини, ставлення до праці та оточуючого середовища.[10, с. 117]

За висловлюванням І. І. Кожушко-Лозинською, соціально-психологічний клімат, що є ключовим компонентом внутрішньої структури групи, представляє собою важливий аспект групової динаміки. Він формує міжособистісні відносини та стабільний настрій групи, який впливає на її активність у досягненні цілей.[16, с. 126]

В. І. Воднік відзначав, що головним елементом, який визначає соціально-психологічний клімат, є емоційний стан чи настрій колективу. Настрій відображає загальний вплив подій, які відбуваються навколо особи, і відбивається в її почуттях, відносинах та переживаннях.[4, с. 36]

За словами С. О. Кличковського, соціально-психологічний клімат – це загальний стан системи людських відносин у групі, охоплюючи взаємодії між людьми та події в групі. Це також відносно стійкий емоційний настрій, що переважає в групі.[15, с. 122]

У роботі І. М. Кравця соціально-психологічний клімат розглядається за трьома основними показниками: психологічна атмосфера, групова мотивація досягнення успіху і соціально-психологічна самооцінка колективу. Елементи соціально-психологічної самооцінки групи включають в себе такі аспекти, як відповідальність, колективізм, згуртованість, відкритість, організованість, інформованість та прагнення зберегти цілісність групи. [17, р. 74]

Стан соціально-психологічного клімату в колективі підприємств значною мірою залежить від ефективності впливу керівника на підлеглих та його здатності регулювати цей вплив. Також важливі особистісні характеристики підлеглих, такі як рівень синдрому «професійного вигорання», рівень емоційного інтелекту тощо.

Найбільш доцільним підходом є проведення аналізу ключових понять, що дозволяє оцінити проблему з різних перспектив, як показано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Приклади розтлумачення поняття «соціально-психологічний клімат»[23, с. 656-657]

Автор	Визначення	Групова ознака визначення
Буєва Л.П., Обозов Н.Н., Платонов К.К., Уледов А.К.	Клімат досліджується як соціально-психологічне явище, що відтворює стан колективної свідомості та виникає внаслідок взаємодії людей, умов праці та методів стимулювання.	Соціально-психологічний клімат – це відображення стану колективної свідомості.
Васильченко В.С.	Соціально-психологічний клімат трудового колективу можна визначити як стійку систему взаємин між його учасниками, які сприймають колектив як єдину цілісну одиницю, і яка формується внаслідок соціальних впливів.	Соціально-психологічний клімат як система відносин до колективу.
Русалінова А.А., Лутошкін А.Н.	Однією з суттєвих характеристик соціально-психологічного клімату є загальний емоційно-психологічний настрій.	Соціально-психологічний клімат – це настрій колективу.
Покровський В.А.	Соціально-психологічний клімат аналізується за допомогою стилю взаємодії між людьми, що перебувають у безпосередньому контакті один з одним, і визначає соціальне та психологічне самопочуття.	Соціально-психологічний клімат можна розглядати як стиль взаємодії у колективі.
Косоланов В.В., Щербань А.Н., Коган Л.Н.	Соціально-психологічний клімат колективу визначається термінами соціальної та психологічної сумісності працівників, їх морально-психологічною єдністю, згуртованістю та наявністю загальних думок, звичаїв і традицій.	Соціально-психологічний клімат можна розглядати як соціальну і психологічну сумісність працівників у колективі.
Паригін Б.Д.	Соціально-психологічний клімат колективу відображає характер взаємовідносин між людьми, переважний настрій та загальний тон спільного настрою в колективі, який є результатом задоволення умовами	Врахування різних аспектів та факторів, які впливають на взаємодію працівників у

	життєдіяльності, стилю управління та інших факторів.	колективі.
Шепель В.М.	Психологічний клімат - це емоційне відображення взаємозв'язків між працівниками, що виникає на основі спільності їхніх симпатій, характерів, інтересів та схильностей. Соціально-психологічний клімат складається з трьох компонентів: соціального, морального та психологічного клімату.	Соціально-психологічний клімат можна визначити як емоційний відтінок психологічних взаємозв'язків між працівниками у колективі.

В науковому співтоваристві відсутня узгоджена позиція та єдиний метод до визначення сутності соціально-психологічного клімату. Головним чинником цієї різноманітності є проблема виокремлення компонентів соціально-психологічного клімату, що обумовлено різноманіттям наукових напрямків та досліджень у різних галузях науки. До того ж виникає складність у виділенні пріоритетних факторів, що впливають на стан соціально-психологічного клімату в організаціях.

Н.Ю. Олійник визначає «соціально-психологічний клімат» як систему відносин між членами колективу, що охоплює не лише психічні реакції, але й соціальні взаємини. Ці компоненти є складовими сфери міжособистісних відносин у колективі. [20, с. 726]

У дослідженні колективу, проведеному під керівництвом Ю. В. Калужної, встановлено, що ця система взаємодій формується в результаті дії індивідуальних психофізіологічних особливостей, а також внутрішньо групових традицій і стандартів. Ці чинники визначають колективну свідомість та настрій, впливають на стан психологічних причин, які можуть сприяти або заважати продуктивній спільній діяльності та особистісному розвитку в групі.[13, с. 109]

Соціально-психологічний клімат представляє собою важливий об'єкт психологічного дослідження, який вивчає взаємодії, ставлення та взаємини між учасниками групи або колективу. Цей поняттєвий аспект є стійким психічним

настроєм, визначаючим характер внутрішньої атмосфери в групі та впливаючим на її динаміку та функціонування. Визначений клімат обумовлює якість взаємодій, міжособистісні відносини, а також ставлення учасників до спільної діяльності та оточуючого середовища.

1.2. Роль соціально-психологічного клімату в формуванні психологічної безпеки

Соціально-психологічний клімат відіграє важливу роль у формуванні психологічної безпеки. Це поняття охоплює атмосферу та взаємини в колективі чи групі, що впливає на психологічний стан та емоційний комфорт учасників зібрання. Розуміння та налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату сприяє зміцненню психічного стану і забезпечує психологічну безпеку в колективі.

Ключовими аспектами сприятливого соціально-психологічного клімату є ознаки, визначені Н. Волковою: взаємна довіра, приязнь, чутливість, високі вимоги одне до одного та конструктивне висловлення непогодження; легке висловлювання власного міркування під час здійснення обговорення питань, які стосуються колективу; відсутність негативного тиску з боку керівництва на підлеглих та усвідомлення, визнання їх права здійснювати та приймати важливі рішення для колективу; інформованість всіх про завдання та мету колективу і етап їх виконання, здатність приймати активну позицію у діловому спілкуванні в колективі; створення умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоутвердження та власного розвитку кожного працівника; отримання задоволення від роботи і належність саме до цього конкретного колективу; взаємна допомога учасників колективу в важливих та критичних ситуаціях; взяття окремими учасниками відповідальності за справи та ситуації в колективі; відданість честі колективу та сприяння його розвитку. [5, с. 113]

Для забезпечення успішного функціонування колективу важливо, щоб її працівники відчували себе частинами однієї «команди». Одна з ключових характеристик такої команди є її єдність, взаємодопомога, підтримка і в той же

час високі вимоги до себе та інших. Важливим показником того, що колектив дійсно є командою, є наявність сприятливого соціально-психологічного клімату – стану, в якому кожному працівникові створюють оптимальні умови для реалізації його здібностей та потреб.[14, с. 266]

Завдяки колективному підходу ефективність формування ключових особистісних якостей, необхідних для співпраці в команді, та удосконалення рівня майстерності взаємодії відчутно зростає.[1, с. 312]

Сприятливий соціально-психологічний клімат проявляється в таких ознаках, як:

1. Існування позитивної перспективи для колективу та кожного її працівника.
2. Взаємодовіра та висока взаємовимогливість в колективі.
3. Свобода висловлення власних думок.
4. Відсутність тиску зі сторони керівництва та достатня інформованість працівників щодо цілей та завдань колективу .
5. Задоволеність роботою та відчуття приналежності до колективу.[25, р. 93-94]
6. Створення сприятливих умов для активної роботи та розвитку професійних та творчих здібностей, а також для самореалізації, самоутвердження та саморозвитку кожного працівника.

А.Ю. Зудова та А.В. Котелевська вказують на такі характеристики сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі: оптимальний рівень взаємовимогливості та взаємодовіри між працівниками; конструктивна і доброзичлива критика; можливість вільно висловлювати власні думки за час дискусії по всім питанням в колективі; задоволеність роботою; сприяння взаємодопомозі на кожному етапі роботи; однакова інформованість працівників про кожен аспект внутрішнього існування на підприємстві.[9, с. 342]

Позитивні ознаки соціально-психологічного клімату включають:

1. Існування позитивних перспектив для колективу та кожного працівника.

2. Висока взаємодовіра та взаємовимогливість в колективі.

3. Конструктивна критика.

4. Свобода висловлення власних думок.

5. Відсутність тиску зі сторони керівництва на підлеглих.

6. Достатня інформованість працівників про цілі та завдання колективу.

7. Задоволеність роботою та почуття приналежності до колективу.

8. Прийняття відповідальності за стан справ в колективі.

Негативні ознаки соціально-психологічного клімату включають:

1. Дезінтеграцію колективу.

2. Неоднозначність прав і обов'язків працівників у колективі.

3. Відсутність чітко налагодженої системи комунікацій.

4. Проблеми адаптації до умов колективу та інші виклики.

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату у робочому колективі потребує виявлення та виправлення впливових чинників. Регулювання цих чинників для забезпечення їхнього позитивного впливу на продуктивність праці можливе лише після їх ретельного аналізу та визначення [2, с. 58].

Формування соціально-психологічного клімату в трудовому колективі залежить від різноманітних факторів, які визначають його характер. Ці фактори можуть впливати на клімат позитивно або негативно. Тому важливим завданням для керівників є створення таких умов, що сприяють позитивному впливу цих факторів на соціально-психологічний клімат. (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Фактори соціально-психологічного клімату та умови їх сприятливої реалізації [16, с. 127-128]

Фактори соціально-психологічного клімату	Умови сприятливого впливу цих факторів
--	--

Організаційно-функціональні фактори	– Задовільні умови праці; – раціональний режим роботи та відпочинку; – ефективна організація праці.
Економічні фактори	– Ефективна система оплати праці; – розвинена система матеріального стимулювання (премії, винагороди, пільги).
Управлінські фактори	– Демократичний стиль управління; – новітні методи управління персоналом.
Психологічні фактори	– Тісні взаємини між колегами та між керівником і підлеглими; – швидке виявлення та розв’язання конфліктів; – психологічна сумісність членів колективу.
Професійно-кваліфікаційні фактори	– Висока кваліфікація персоналу; – розвинена система адаптації; – перспектива кар’єрного зростання.
Правові фактори	– Наявність нормативно-правових актів, що регулюють трудову діяльність персоналу; – законодавча захищеність працівників (наявність трудового договору, посадових інструкцій).
Інформаційні фактори	– Раціональна організація інформаційних потоків; – чітка постановка завдань; – розмежування формального та особистого спілкування.
Світоглядно-культурні фактори	– Наявність корпоративної культури; – привабливість колективу для нових членів; – високий соціальний статус членів колективу.
Особистісний розвиток	– Можливості кар’єрного зростання; – розширення світогляду.
Феліцитарна політика	Сукупність умов, що робить людину щасливою від здійснення групової трудової діяльності.

Соціально-психологічний клімат у будь-якій установі виникає в результаті взаємодії між особистостями та залежить від численних факторів, включаючи: індивідуальні якості працівників, характер їх міжособистісних відносин; рівень культури як керівника, так і працівників; ступінь задоволеності людей результатами праці та розміром оплати; стиль управління колективом; вплив зовнішнього середовища (економічні та організаційно-управлінські умови праці, загальна ситуація у державі, у конкретній галузі тощо). [10, с. 117]

Згідно з підходом, який пропонують Л.І. Мороз та Д.М. Лецик, фактори, що впливають на формування психологічного клімату, можна розділити на такі групи:

1. Фактори макросередовища, які визначають соціально-економічну структуру суспільства в цілому та функціонування виробничих та інших державних структур.

2. Фактори мікросередовища, що складаються з матеріального та морального оточення особистості як члена первинного трудового колективу.

3. Фактор впливу індивідуальних особливостей членів колективу, які включають ставлення людини до зазначеного впливу та відображаються в її особистих переконаннях та поведінці.[12, с. 167]

На сьогодні в управлінні персоналом відзначається нахил до урахування феліцитарної політики, що базується на ідеї, що щастя працівника залежить від благополуччя суспільства та соціально-психологічного клімату, за які відповідає організація. Проблема людського щастя стає актуальною, оскільки успіх проекту може бути пов'язаний із щастям у колективі. Проте, щастя не завжди корелює з нововведеннями чи мотиваційними стимулами, оскільки продуктивність праці може зростати, а рівень щастя в групі може зменшуватись.

Практичні завдання керівництва будь-якого колективу повинні включати забезпечення працівників адекватними умовами праці та достойною заробітною платою, сприяння створенню позитивної психологічної атмосфери в колективі, уникнення тиску зі сторони керівництва, гарантування нормативно-правового регулювання трудової діяльності, відповідності кваліфікації працівника посаді, організацію інформаційних потоків, а також створення або удосконалення корпоративної культури, яка відображає місію та цілі підприємства. Ці заходи є умовами формування та стабільності позитивного соціально-психологічного клімату, що забезпечує ефективність спільної діяльності учасників колективу та повноцінне використання працівниками свого потенціалу.

1.3.Підходи до розвитку сприятливого соціально-психологічного середовища в колективі педагогів

Створення позитивного соціально-психологічного середовища у групі сприяє зниженню ймовірності напруженості під час виконання трудових обов'язків, дозволяє зберігати емоційну стабільність у стресових ситуаціях всередині колективу і ефективно керувати реакцією на виниклі проблеми. Це сприяє збереженню емоційного здоров'я та підтримує оптимістичний настрій працівників під час кризових ситуацій. Як результат, співробітники зберігають здатність до раціонального мислення та ефективної взаємодії навіть у непередбачуваних обставинах. [5, с. 95-98]

Способи створення соціально-психологічного клімату можна узагальнити та поділити на три типи: навчальні, розважальні та інтелектуальні. Навчальні заходи часто включають тренінги з командної взаємодії, розвитку внутрішніх комунікацій, корпоративні семінари та конференції. Розважальні заходи охоплюють всі види корпоративних свят. Щодо інтелектуальних заходів, до них можна віднести активності, спрямовані на особистісний розвиток кожного працівника, такі як мотиваційні тренінги, поїздки до історичних місць, інтенсив-тури, змагання між підрозділами (наприклад, корпоративний футбол) та інші.[13, с. 110]

Створення комфортного соціально-психологічного клімату в колективі педагогів є важливим елементом забезпечення ефективності роботи та підвищення загального самопочуття працівників. Ось кілька методів, які можуть сприяти створенню позитивного колективного середовища серед педагогічного персоналу:

1.Комунікація та взаємодія:

- Забезпечення відкритої та ефективної двосторонньої комунікації між педагогами.
- Організація регулярних нарад, де кожен вчитель може висловити свої ідеї та думки.

- Створення платформ для обговорення педагогічних підходів, обміну досвідом та вирішення спільних питань.

2.Спільні заходи та професійний розвиток:

- Організація спільних тренінгів, семінарів та майстер-класів для педагогічного колективу.

- Розвиток системи менторства та підтримки новачків.

- Спільні участь у конференціях та освітніх заходах.

3.Стимулювання та визнання:

- Встановлення системи внутрішнього визнання досягнень педагогів.

- Організація регулярних церемоній нагородження та подяк для вчителів.

- Заохочення колективних досягнень та спільної роботи.

4.Спільна робота над цілями та вирішенням проблем:

- Визначення спільних цілей та завдань для всього колективу.

- Спільне вирішення проблем та робота над покращенням процесів.

- Формування командних проектів, де вчителі можуть спільно працювати над певною ініціативою чи завданням.

5.Підтримка емоційного благополуччя:

- Організація релаксаційних заходів та спільних подій для зняття стресу.

- Забезпечення психологічної підтримки та консультування для педагогів.

- Створення позитивного робочого оточення, де педагоги відчують підтримку та розуміння.[21, с. 245-246]

Таким чином, зазначені методи сприяють не лише покращенню внутрішнього соціально-психологічного клімату в колективі педагогів, але й можуть позитивно позначитися на якості викладання та навчальні показники у навчальному закладі.

Висновки до розділу 1

Соціально-психологічний клімат визначається взаєминами учасників групи, ставленням до умов роботи та спільної діяльності, а також відносинами з керівником колективу. Він є важливим аспектом групової динаміки та

внутрішньої структури колективів, впливаючи на міжособистісні відносини та ставлення до праці та навколишнього середовища.

Визначено, що соціально-психологічний клімат має ключове значення для формування психологічної безпеки в організації. Успішний клімат сприяє ефективній співпраці та підвищує рівень психологічної безпеки в колективі, тоді як несприятливий клімат може створювати загрозу для психічного благополуччя працівників та ефективності колективної діяльності.

Разом з тим, успішна робота в освітньому середовищі вимагає уваги до міжособистісних відносин та загальної психологічної атмосфери. Впровадження методик, спрямованих на покращення спілкування та взаємодії в колективі, грає ключову роль у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату. Тренінги з розвитку комунікативних навичок та спільні заходи сприяють підвищенню довіри та співпраці в колективі, а методи підтримки та стимулювання ініціатив сприяють розвитку талантів та підвищенню морального комфорту працівників.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ЯК ЧИННИКА ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

2.1. Опис методів та інструментів дослідження соціально-психологічного клімату

Під час здійснення емпіричного дослідження було використано набір достовірних та валідних психодіагностичних методик для оцінки рівня соціально-психологічного клімату в колективах ЗЗСО села Ушомир (40 педагогів) та 40 педагогів з ЗЗСО села Поліське.

Для емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату використовуються такі методики:

1.Методика А.Ф. Фідлера «Діагностика психологічної атмосфери в колективі».

2.Методика К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості».

3.Методика О.С. Михалюка та А.Ю. Шалито «Визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі».

Методика А.Ф. Фідлера використовує метод семантичного диференціалу для вивчення психологічної атмосфери в колективі. Основні кроки її застосування такі:

1. Анкетування: Респондентам пропонується заповнити анкету, де вони оцінюють різні аспекти психологічної атмосфери в колективі за допомогою семантичного диференціалу, який включає 10 пунктів.

2. Оцінювання: Кожен з 10 пунктів шкали оцінюється за допомогою числової шкали від 1 до 8 балів. Знак "*" вказує на ліве розташування, а відповідно "" вказує на більш сприятливу психологічну атмосферу в колективі.

3. Розрахунок середніх значень: Для кожного пункту розраховується середнє значення на основі відповідей респондентів. Потім сума середніх значень розділяється на кількість пунктів (10), щоб отримати підсумковий показник.

Отриманий підсумковий показник відображає загальний настрій та стан психологічної атмосфери в колективі. Наприклад:

- Результат до 39 балів свідчить про створення доброзичливої психологічної атмосфери.
- Результат від 40 до 59 балів вказує на наявність невеликих дестабілізуючих факторів.
- Результат від 60 до 80 балів вказує на погану, недоброзичливу психологічну атмосферу.

З використанням індивідуальних профілів формується середній профіль, що відображає психологічну атмосферу колективу. Ця методика дозволяє отримати об'єктивні дані та зрозуміти настрій та стан психологічної атмосфери у колективі для подальшого управління та вдосконалення робочого середовища.

Методика К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості» має на меті дослідження групової згуртованості у колективі. Основні кроки застосування цієї методики такі:

1. Анкетування: Учасникам дослідження пропонується відповісти на 5 питань методики, кожне з яких має кілька варіантів відповідей. Учасники обирають найбільш відповідний для них варіант відповіді та позначають його «+» у відповідній клітинці.

2. Оцінювання: Оцінки, отримані в результаті анкетування, кодуються в балах відповідно до визначених значень у питаннях анкети.

3. Розрахунок індексу групової згуртованості: Сума балів, набраних всіма членами колективу за всіма показниками, підраховується. Потім ця сума ділиться на кількість респондентів, що брали участь у дослідженні, щоб отримати індекс групової згуртованості колективу (Sc), який обчислюється за формулою: $Sc = S : n$, де S - загальна кількість балів, набраних усіма членами колективу, а n - кількість респондентів.

Отриманий індекс групової згуртованості відображає рівень групової згуртованості у колективі, який може бути класифікований на п'ять рівнів від

найвищого до найнижчого, в залежності від отриманих балів. Ця методика дозволяє оцінити ступінь єдності та згуртованості учасників колективу.

Методика О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито «Визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі» призначена для вивчення емоційного, поведінкового та когнітивного компонентів взаємин у колективі. Основні етапи використання цієї методики:

1. Анкетування: Учасникам дослідження пропонується відповісти на 8 питань, при цьому кожне питання має кілька варіантів відповідей. Учасники обирають найбільш відповідний для них варіант відповіді та позначають його «+» поруч із обраною відповіддю.

2. Оцінювання: Отримані відповіді аналізуються для кожного компонента. Проводиться тестування за допомогою трьох питань, на які можлива лише одна з трьох форм відповіді: «+», «-», або «0».

3. Обробка результатів: Для кожного компонента визначається середня оцінка по вибірці. Наприклад, для емоційного компонента, середня оцінка обчислюється за формулою: $K = (\sum (+) - \sum (-)) / n$, де $\sum (+)$ - кількість позитивних відповідей, $\sum (-)$ - кількість негативних відповідей, а n - кількість учасників колективу.

4. Класифікація результатів: Отримані середні оцінки класифікуються відповідно до тричленної системи оцінювання відповідей на п'ять рівнів: цілком позитивний, позитивний, цілком негативний, негативний, суперечливий або невизначений.

5. Висновок: Проведені розрахунки дозволяють визначити структуру відносин у колективі щодо розглянутого підрозділу.

Методика може бути використана як індивідуально, так і в групі для оцінки соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Вона дозволяє вивчити емоційний, поведінковий та когнітивний компоненти взаємин у колективі та виявити рівень позитивності або негативності відносин.

2.2. Методика та організація дослідження

Метою нашого дослідження було вивчення особливостей розвитку соціально-психологічного клімату в колективі та встановлення значущої різниці між даними різних учасників. Групу респондентів складали 40 педагогів Ушомирського ліцею та 40 педагогів Поліського ліцею.

Дослідження пройшло три етапи. Перший етап мав на меті зосередитись на теоретичних аспектах оптимізації соціально-психологічного клімату в колективі. Другий етап включав в себе відбір психодіагностичних методик, підбір відповідної вибірки та проведення опитування. Третій етап охоплював якісну та кількісну обробку отриманих результатів, їх інтерпретацію на основі методик (результати яких представлені у Додатку Б), порівняльний аналіз з використанням методів математичної статистики, розробка практичних технік та рекомендацій мета яких оптимізація соціально-психологічного клімату в колективі за допомогою тренінгової програми.

2.3. Аналіз результатів дослідження соціально-психологічного клімату як чинника психологічної безпеки

Під час проведення дослідження було зібрано значущий обсяг даних, який потребує подальшого глибокого аналізу як у кількісному, так і у якісному відношенні для кожної застосованої методики.

Результати використання методики А.Ф.Фідлера «Діагностика психологічної атмосфери в колективі» занесені в табл.2.1.

З отриманих результатів дослідження, які подані в табл. 2.1, видно, що у колективі Ушомирського ліцею невелика кількість об'єктів вивчення (15%) характеризує психологічну атмосферу у колективі як доброзичливу. Встановлено, що в комфортних взаєминах члени групи взаємодіють з повагою та симпатією, що сприяє підвищенню продуктивності праці.

Таблиця 2.1

Кількісні показники прояву психологічної атмосфери колективу

Колектив Ушомирського ліцею					
Недоброзичлива		Нейтральна		Доброзичлива	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%

16	40	18	45	6	15
Колектив Поліського ліцею					
Недоброзичлива		Нейтральна		Доброзичлива	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
10	25	23	57,5	7	17,5

За отриманими даними, можна зробити наступні висновки щодо соціально-психологічного клімату в обох ліцеях:

1. Існування дестабілізуючих факторів: 45% респондентів відзначили наявність незначних дестабілізуючих факторів, які негативно впливають на психологічну атмосферу. Це може вказувати на потребу у вирішенні конфліктних ситуацій та покращенні умов співпраці.

2. Сприйняття психологічної атмосфери в колективі: 40% респондентів відчують негативну психологічну атмосферу, що може вказувати на відсутність зацікавленості та взаєморозуміння в колективі.

3. Відмінності між ліцеями: У колективі Поліського ліцею 25% респондентів відзначили психологічну атмосферу як недоброзичливу, що може свідчити про наявність проблем у взаєминах. У той же час, в колективі зазначеного ліцею також було зафіксовано 23% респондентів, які сприймають атмосферу як нейтральну, що може вказувати на відсутність виражених конфліктів.

4. Позитивні аспекти: За результатами дослідження 17,5% учасників визначили атмосферу як доброзичливу, що свідчить про позитивні взаємини та сприятливі умови для спільної діяльності в колективі.

Загалом, отримані результати показують, що управління соціально-психологічним кліматом в обох ліцеях може вимагати уваги до вирішення конфліктних ситуацій, покращення комунікації та сприяння позитивним міжособистісним відносинам для забезпечення сприятливого робочого середовища. Графічне зображення отриманих результатів представлено на рис.2.1.



Рис. 2.1. Кількісні показники прояву психологічної атмосфери в колективах Ушомирського ліцею та Поліського ліцею(%)

Аналіз даних за методикою К.Сішора «Визначення індексу групової згуртованості» наведено в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Кількісні показники рівнів групової згуртованості за методикою К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості»

Рівень розвитку колективу Ушомирського ліцею									
Низький		Нижче середнього		Середній		Вище середнього		Високий	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
4	10	8	20	14	35	8	20	6	15
Рівень розвитку колективу Поліського ліцею									
Низький		Нижче середнього		Середній		Вище середнього		Високий	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	у%
3	7,5	6	15	18	45	10	25	3	7,5

За результатами дослідження, проведеного серед педагогів Ушомирського та Поліського ліцеїв, можна зробити наступні висновки щодо рівня групової згуртованості в обох колективах:

1. Ушомирський ліцей.

Аналіз рівня групової згуртованості серед педагогічного колективу показав, що більшість учасників мають помірний або високий рівень взаємодії, що сприяє стабільному функціонуванню колективу. Зокрема, 35% педагогів характеризуються середнім рівнем групової згуртованості, що свідчить про достатньо стабільні взаємовідносини, наявність взаємної підтримки та готовність до спільної діяльності. Це вказує на відносно гармонійний клімат у колективі, де учасники відчують певний рівень єдності та взаєморозуміння.

Ще 20% учасників дослідження продемонстрували рівень згуртованості, вищий за середній, що може бути ознакою комфортного соціально-психологічного середовища. Такий рівень згуртованості сприяє ефективній командній роботі, високій довірі між педагогами та створенню атмосфери психологічної безпеки, в якій кожен член колективу відчуває підтримку й можливість відкрито висловлювати свої думки.

Водночас 15% педагогів мають високий рівень групової згуртованості, що вказує на сильний командний дух, активну взаємодію та глибоке залучення у спільну діяльність. У таких групах зазвичай формується висока мотивація до досягнення спільних цілей, розвивається емоційна взаємопідтримка, а комунікація є відкритою та продуктивною.

Проте, поряд із позитивними показниками, 20% педагогів продемонстрували рівень згуртованості нижчий за середній, що може свідчити про певні труднощі у взаємодії, недостатню узгодженість у командній роботі або відсутність чіткої спільної мети. Такі показники можуть вказувати на розбіжності у цінностях та пріоритетах окремих членів колективу, що може створювати напругу у взаємодії.

Крім того, 10% педагогів мають низький рівень групової згуртованості, що може бути наслідком недостатньо ефективного управління, невирішених

конфліктів або відсутності єдиного бачення цілей діяльності. Така ситуація може призводити до дезорганізації, зниження продуктивності роботи та підвищення рівня емоційного напруження серед учасників колективу.

Отримані результати свідчать про переважно позитивний рівень згуртованості у педагогічному колективі, хоча наявність груп із низькою взаємодією потребує додаткової уваги та роботи з покращення соціально-психологічного клімату. Важливими напрямками для його покращення можуть стати впровадження командних тренінгів, створення додаткових майданчиків для відкритого спілкування та підвищення рівня емоційної підтримки всередині колективу.

2. Поліський ліцей:

Аналіз рівня групової згуртованості в педагогічному колективі свідчить про наявність як позитивних, так і проблемних аспектів у взаємодії між його членами. Найбільша частка, а саме 45% педагогів, демонструє середній рівень згуртованості, що свідчить про стабільні та злагоджені взаємовідносини, хоча й без надмірно високої емоційної залученості. Це вказує на функціональну, але помірну взаємодію між членами колективу, що є основою для ефективної спільної роботи.

Чверть педагогів (25%) має високий рівень згуртованості, що свідчить про високий рівень взаєморозуміння, довіри та співпраці між колегами. У таких умовах спостерігається активна взаємодія, готовність до підтримки один одного, швидке вирішення конфліктів та націленість на досягнення спільних цілей. Це позитивний показник, який свідчить про комфортний соціально-психологічний клімат у певній частині колективу.

Водночас 15% педагогів мають рівень згуртованості нижче середнього, що може свідчити про певні труднощі у встановленні стабільних відносин, низьку мотивацію до спільної роботи або недостатню довіру між колегами. У таких групах можуть виникати проблеми з координацією дій, а також ризики розвитку міжособистісних конфліктів, що вимагає додаткових зусиль для покращення взаємодії.

Цікаво, що 7,5% педагогів характеризують рівень групової згуртованості як дуже високий, що свідчить про ефективну взаємодію, позитивний емоційний фон та відчуття командного духу. В таких умовах співробітники проявляють ініціативність, відчують підтримку колег і впевненість у своїх силах, що позитивно впливає на їхню роботу.

Аналіз результатів показує, що в обох ліцеях є як позитивні, так і негативні аспекти розвитку групової згуртованості. Високий та середній рівень згуртованості більшості педагогів створює основу для продуктивної співпраці, проте наявність груп із нижчим рівнем взаємодії вказує на потребу в додаткових заходах для покращення соціально-психологічного клімату. Важливо враховувати ці аспекти та впроваджувати ефективні стратегії для підвищення рівня довіри, комунікації та спільної діяльності в колективах. Графічне відображення отриманих результатів представлено на рис. 2.2.

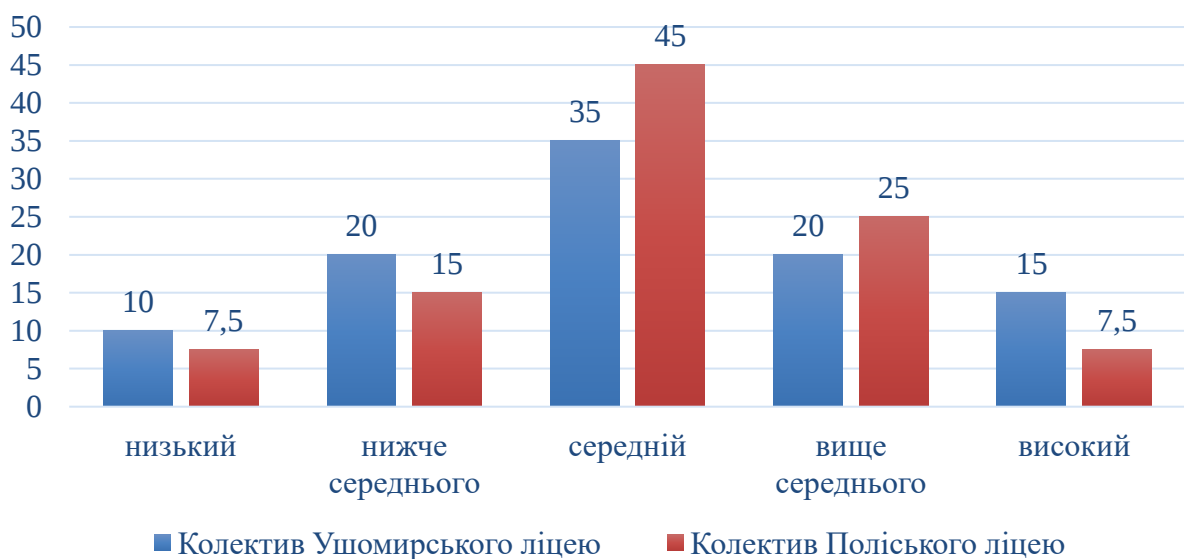


Рис. 2.2. Рівні групової згуртованості за методикою К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості» в колективах Ушомирського ліцею та Поліського ліцею(%)

Також, з використанням методики К.Сішора під час нашого дослідження, був обчислений загальний середній рівень групової згуртованості (подано в Додатку Б), оскільки отриманий результат склав 9,6 балів.

Результати аналізу за методикою О.С.Михалюк та А.Ю.Шалито, представлені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Кількісні показники визначення соціально-психологічного клімату в колективі за методикою О.С.Михалюк та А.Ю.Шалито

Колектив Ушомирського ліцею					
Незадовільний		Задовільний		Сприятливий	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
14	35	16	40	10	25
Колектив Поліського ліцею					
Незадовільний		Задовільний		Сприятливий	
К-ть осіб	%	К-ть осіб	%	К-ть осіб	%
12	30	19	47,5	9	22,5

З результатів аналізу, викладених у табл. 2.3, видно, що майже половина учасників колективу Ушомирського ліцею, а саме 40%, розглядає груповий клімат як задовільний і не дуже сприятливий для успішного виконання робочих завдань.

За висновками 25% респондентів, у їхньому колективі панує сприятливий соціально-психологічний клімат, що допомагає ефективно взаємодіяти з іншими колегами.

Інші 35% учасників виражають незадоволення соціально-психологічним кліматом в своєму колективі, вважаючи його непридатним для продуктивної спільної діяльності.

У колективі Поліського ліцею простежується, що, 30% (12 осіб) учасників характеризують соціально-психологічний клімат як незадовільний. Це може свідчити про можливі проблеми та напругу взаємин у групі, що потребує уваги та корекції. За результатами аналізу, 47,5% (19 осіб) учасників вважають соціально-психологічний клімат задовільним. Це може свідчити про наявність певної стабільності та взаємоприйняття в групі.

Сприятливим вважають 22,5% (9 осіб), що може вказувати на позитивний емоційний фон та ефективну комунікацію в колективі. Графічне зображення отриманих результатів наведено на рис.2.3.

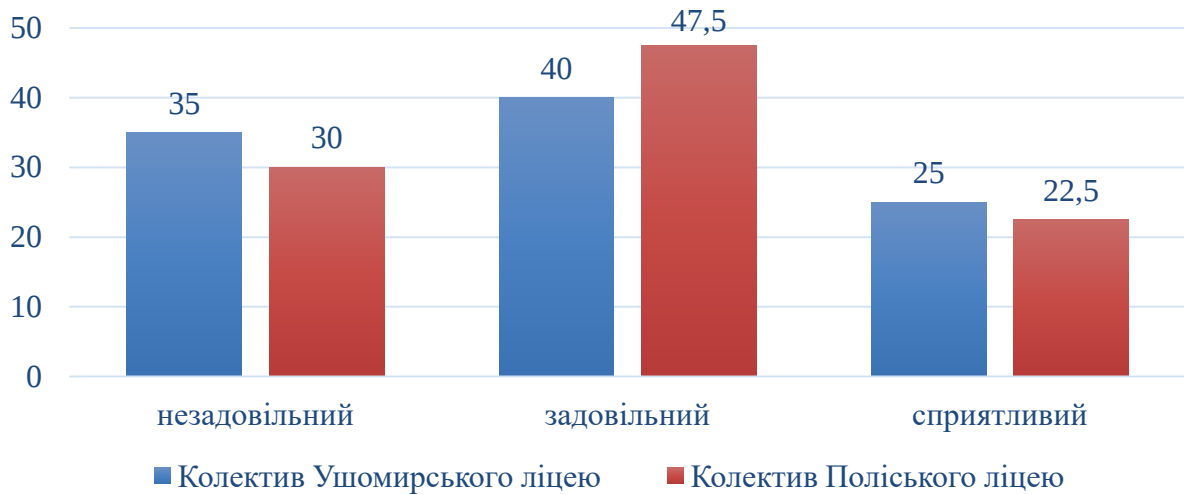


Рис. 2.3. Кількісні показники визначення соціально-психологічного клімату в колективах Ушомирського ліцею та Поліського ліцею (%)

Так, отримані результати дослідження свідчать про наявність певних проблем у соціально-психологічному кліматі колективів, таких як негативна атмосфера, відсутність взаєморозуміння чи конфлікти. Ці проблеми можуть негативно впливати на ефективність роботи та задоволення від праці учасників колективу.

Отже, проведення корекційно-розвивальних заходів є важливим кроком для поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі.

Висновки до розділу 2

Під час проведення емпіричного дослідження в колективах Ушомирського ліцею та Поліського ліцею було використано набір достовірних психодіагностичних методик для оцінки соціально-психологічного клімату. Серед методик були використані методика А.Ф. Фідлера, методика К. Сішора та методика О.С. Михалюка та А.Ю. Шалито.

Під час дослідження було виявлено, що хоча більшість працівників оцінюють психологічну атмосферу як доброзичливу, проте існують незначні

дестабілізуючі фактори. Невідповідна психологічна атмосфера призводить до байдужого ставлення між членами колективу та до нього взагалі.

Дослідження показало середній рівень групової згуртованості, але наявність дрібних підгруп може впливати на цей показник. Половина працівників вважають груповий клімат задовільним, але не сприятливим для успішного виконання робочих обов'язків через невміле керівництво, що спричиняє зайве напруження та конфлікти.

Частина працівників не задоволена соціально-психологічним кліматом і вважає його незадовільним для продуктивної спільної діяльності. Це може призвести до ізолюваності кожного працівника та вплинути на його настрій та результативність діяльності.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

3.1 Удосконалення комунікативних навичок як чинник покращення клімату

Соціально-психологічний клімат у команді відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективності діяльності, рівня згуртованості, взаємної підтримки та психологічної безпеки її членів. У сучасних умовах, коли колективи стикаються з динамічними викликами, включаючи адаптацію до змін, підвищення продуктивності та збереження стійкості до стресу, значення позитивного клімату зростає як ніколи.

Одним із ключових факторів, що безпосередньо впливають на якість клімату в команді, є рівень комунікативних навичок її учасників. Уміння ефективно спілкуватися є основою для розвитку довіри, формування відкритих і чесних стосунків, уникнення чи зниження рівня конфліктів, а також для створення позитивної атмосфери, в якій кожен член команди відчуває себе почутим і зрозумілим.

Ефективне спілкування визначається рівнем взаєморозуміння між партнерами, глибиною розумінням ситуації та теми спілкування [81, с.594]

Високий рівень комунікативних навичок сприяє більш якісній передачі інформації, чіткішому розумінню цілей, задач і очікувань, що, своєю чергою, формує почуття причетності до спільної справи. Навпаки, недоліки у сфері комунікації часто стають причиною непорозумінь, конфліктів, зниження мотивації, що негативно впливає на загальний соціально-психологічний клімат.

Таким чином, удосконалення комунікативних навичок членів колективу є одним із найважливіших напрямів роботи з покращення клімату. Це включає розвиток здатності до активного слухання, емпатії, конструктивного вирішення конфліктів, вміння надавати і приймати зворотний зв'язок, а також підтримку відкритої і чесною комунікації. Завдяки цьому створюються умови для розвитку гармонійного робочого середовища, де кожен може реалізувати свій потенціал.

Основні аспекти удосконалення комунікативних навичок

Активне слухання передбачає здатність уважно сприймати інформацію, демонструвати інтерес до співрозмовника та враховувати його точку зору. Ця навичка є важливою для зменшення бар'єрів у спілкуванні та формування довіри в команді. Використання таких прийомів, як перефразування, уточнення та невербальне підтвердження (кивки, зоровий контакт), підвищує взаєморозуміння.

Емпатія дозволяє членам команди краще розуміти емоції одне одного, що зменшує ризик виникнення конфліктів і сприяє створенню підтримуючого середовища. Розвиток цієї навички передбачає навчання виявленню емоційних станів співрозмовників та відповідному реагуванню на них.

Конфлікти є невід'ємною частиною командної роботи, але їхнє конструктивне вирішення залежить від здатності до ефективного діалогу. Використання технік ненасильницького спілкування, зокрема формулювання власних почуттів та потреб без звинувачень, допомагає досягти взаємного порозуміння.

Надання конструктивного зворотного зв'язку є важливою складовою здорової комунікації в команді. Він сприяє усуненню недоліків у роботі, підвищує ефективність взаємодії та підтримує атмосферу поваги і відкритості.

Невербальні сигнали, такі як міміка, жести та інтонація, мають суттєвий вплив на сприйняття інформації. Удосконалення невербальних аспектів комунікації допомагає знизити ризик неправильного розуміння і посилити довіру.

Створення середовища, де всі члени команди можуть вільно висловлюватися, сприяє покращенню комунікації. Регулярні обговорення, мозкові штурми та відкриті зустрічі формують культуру прозорості та взаємної підтримки. Це дозволяє знизити рівень стресу та сприяє формуванню згуртованості.

Практичні методи розвитку комунікативних навичок

1. Проведення тренінгів з комунікативної компетентності, що включають рольові ігри, вправи на розвиток активного слухання та емпатії.
2. Організація майстер-класів з ненасильницького спілкування для навчання конструктивному вирішенню конфліктів.
3. Використання групових дискусій для обговорення проблемних ситуацій та пошуку спільних рішень.
4. Застосування психологічного консультування для покращення навичок комунікації на індивідуальному рівні.
5. Впровадження коучингових програм для розвитку лідерських комунікаційних якостей.
6. Створення зворотного зв'язку у форматі «360 градусів», де кожен член команди отримує різносторонню оцінку своїх навичок.

Удосконалення комунікативних навичок є важливим чинником покращення соціально-психологічного клімату в команді. Ефективна комунікація сприяє розвитку довіри, зменшує напруженість та створює умови для психологічної безпеки. Застосування систематичних заходів, таких як тренінги, групові обговорення та індивідуальне консультування, дозволяє досягти значного прогресу в цьому напрямку.

Крім того, покращення комунікативних навичок сприяє вирішенню складних завдань команди завдяки підвищенню рівня взаємодії та зниженню непорозумінь. Створення культури відкритості, взаємоповаги та готовності до діалогу забезпечує стабільний розвиток як самої команди, так і кожного її члена.

Таким чином, розвиток комунікативних компетенцій членів команди не лише покращує взаємодію, але й формує сприятливе середовище, в якому кожен може відчувати себе почутим, зрозумілим і захищеним.

3.2. Роль лідера у створенні сприятливого клімату

Успіх команди значною мірою залежить від ефективного лідерства, яке є не лише організаційним, а й стратегічним та емоційним фактором формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Лідер виступає не лише

координатором процесів, але й ключовою фігурою, яка задає тон взаємодії у колективі, забезпечує підтримку, натхнення та стабільність. Його вплив є багатовимірним і включає як управління ресурсами, так і створення умов для гармонійного розвитку членів команди.

Лідерство є складним психологічним явищем, яке інтегрує в собі особистісні, соціальні та емоційні аспекти. Воно охоплює такі важливі компетенції, як здатність будувати довіру, розв'язувати конфлікти, мотивувати та надихати команду, адаптуватися до змін і підтримувати згуртованість у складних умовах. Лідер створює ціннісну базу для взаємодії у колективі, сприяючи розвитку культури взаємоповаги, відкритості та співпраці.

Для створення сприятливого клімату лідер має володіти високим рівнем емоційного інтелекту, здатністю до емпатії, а також умінням розпізнавати і задовольняти потреби як окремих співробітників, так і команди в цілому. Важливу роль відіграє комунікація: чітке донесення цілей, надання конструктивного зворотного зв'язку та відкритість до діалогу допомагають формувати атмосферу довіри та взаємопідтримки.

Також варто враховувати вплив зовнішніх факторів, таких як соціально-економічні умови, організаційна культура та специфіка діяльності, які можуть впливати на стиль і ефективність лідерства. У сучасних реаліях, коли нестабільність та виклики стали звичним явищем, роль лідера в підтримці стабільності, адаптації до змін і зміцненні команди набуває особливого значення.

Таким чином, роль лідера у створенні сприятливого клімату є багатогранною і вимагає врахування низки аспектів, пов'язаних із його особистісними якостями, стилем управління, взаємодією з колективом та впливом зовнішнього середовища. У цьому розділі буде детально розглянуто основні аспекти впливу лідера на соціально-психологічний клімат у команді.

Основні особливості ролі лідера

1.Формування довіри та взаємоповаги

Лідер повинен демонструвати чесність, відкритість і послідовність у своїх діях, що сприяє встановленню довіри між членами команди. Надання підтримки, врахування індивідуальних потреб і створення атмосфери поваги дозволяють кожному учаснику відчувати свою значущість

2.Комунікація як основа лідерства

Ефективна комунікація є ключовим інструментом лідера для управління командою. Лідер має чітко доносити цілі, очікування та зворотний зв'язок. Важливо також забезпечувати відкритість у спілкуванні, заохочувати висловлення думок і створювати середовище, де кожен може бути почутим.

3.Мотивація та залучення

Лідер відіграє важливу роль у підтримці мотивації членів команди. Він має не лише розуміти індивідуальні потреби, але й знаходити способи їхнього задоволення через завдання, які відповідають інтересам і можливостям співробітників. Залучення до прийняття рішень посилює відчуття відповідальності та значущості кожного учасника.

4.Розв'язання конфліктів

Лідер є медіатором у вирішенні конфліктів ситуацій. Він повинен вчасно розпізнавати ознаки напруженості, аналізувати причини конфліктів та знаходити конструктивні рішення. Використання технік ненасильницького спілкування та нейтрального підходу сприяє збереженню гармонії в колективі.

5.Підтримка інновацій та розвитку

Сприятливий клімат включає стимулювання творчості та інноваційності. Лідер повинен заохочувати ініціативу, підтримувати нові ідеї та забезпечувати можливості для професійного зростання членів команди.

6.Емоційний інтелект

Здатність лідера розуміти і управляти власними емоціями, а також враховувати емоційний стан інших, є важливою для підтримки позитивної атмосфери. Лідер з високоемоційним інтелектом вміє забезпечувати підтримку в складних ситуаціях і знижувати рівень стресу в колективі.

Практичні підходи до створення сприятливого клімату

1.Регулярні зустрічі та зворотний зв'язок

Проведення регулярних зустрічей, де члени команди можуть обговорювати поточні питання, досягнення та виклики, сприяє підтримці відкритої комунікації. Зворотний зв'язок дозволяє вдосконалювати робочі процеси і зміцнювати відносини.

2.Визнання та нагородження

Лідер має відзначати досягнення своїх підлеглих, що посилює мотивацію і впевненість у своїх силах. Це може бути як публічне визнання, так і індивідуальні заохочення.

3.Навчання та розвиток

Забезпечення можливостей для навчання та професійного розвитку сприяє формуванню компетентної і мотивованої команди. Лідер має організовувати тренінги, семінари або інші освітні заходи.

4.Побудова командної роботи

Використання командоутворюючих заходів, таких як спільні проекти, тимблдінг чи виїзні сесії, прієє зміцненню згуртованості і підвищенню довіри між членами команди.

Роль лідера у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату в команді є фундаментальною для досягнення як короткострокових цілей, так і стратегічного розвитку колективу. Лідер відіграє не лише організаційну, але й мотиваційну та емоційну роль, формуючи атмосферу довіри, взаємоповаги та підтримки. Його здатність до адаптивного керівництва, чутливість до потреб команди та вміння вирішувати конфлікти сприяють створенню продуктивного середовища, де кожен учасник відчуває свою цінність і причетність до спільної справи.

Ключовими аспектами діяльності лідера є розвиток комунікативних навичок у колективі, ефективне управління ресурсами та підтримка інноваційних підходів до вирішення завдань. Лідерство, що базується на емпатії, емоційному інтелекті та відкритій комунікації, сприяє покращенню

психологічної безпеки команди, що, своєю чергою, позитивно впливає на її продуктивність.

Також важливою є здатність лідера впроваджувати практики, орієнтовані на емоційний добробут членів команди, їхній професійний розвиток та створення умов для самореалізації. Запровадження таких ініціатив, як коучинг, наставництво чи розвиток культури зворотного зв'язку, дозволяє підтримувати високий рівень залученості співробітників та їхньої задоволеності роботою.

Таким чином, ефективний лідер є носієм цінностей, які визначають не лише функціонування команди, але й її стійкість до зовнішніх викликів. Він є агентом змін, який закладає основи для довготривалого успіху, зберігаючи баланс між досягненням організаційних цілей і забезпеченням добробуту членів колективу.

У результаті, лідерство відіграє вирішальну роль у формуванні сприятливого клімату, що є необхідною умовою для продуктивної, згуртованої та успішної команди, готової до викликів сучасного світу.

3.3. Розробка тренінгової програми з покращення соціально-психологічного клімату у колективі

З огляду на результати аналізу особливостей внутрішньогрупових взаємин, що були визначені за допомогою діагностичних методик, було створено тренінгову програму, спрямовану на покращення якості міжособистісної взаємодії.

Основний акцент зроблено на розвиток згуртованості колективу та формування ефективних комунікативних навичок у груповій роботі.

Важливо зазначити, що запропонований формат тренінгу дозволяє досягати значних змін у короткий термін завдяки залученню всіх учасників до активної співпраці. Використання інтерактивних методів сприяє ефективному формуванню необхідних особистісних характеристик, що підвищують якість взаємодії у робочому середовищі.

Тема. Психологічний клімат колективу

Мета:

1. Підвищити рівень поінформованості працівників закладу освіти з питань психологічного клімату.

2. Розвинути у працівників навички та стратегії розв'язання конфліктних ситуацій.

3. Сприяти формуванню моральних якостей, таких як взаємопідтримка, відповідальність, толерантність.

4. Навчити конкретним навичкам, стратегіям та моделям розв'язання конфліктних ситуацій.

5. Спрямувати учасників занять на виховання активної життєвої позиції та відчуття відповідальності за формування психологічного клімату в колективі.

Форма проведення : тренінгові заняття.

Цільова аудиторія: працівники закладу освіти.

Таблиця 2.4

Структура заняття

№ з/п	Зміст заняття	Орієнтовна тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1	Вступна частина. Гра «Чарівна куля»	3 – 5хв	Реквізити для гри.
2	Вправа «Який образ тобі ближчий?»	3 хв	Презентація
3	Притча «Мудрість у конфліктах»	3 хв	Презентація
4	Узгодження правил взаємодії	3 хв	Плакат, маркери
5	Вправа «Очікування та побоювання»	7 – 10 хв	Стікери двох кольорів, 2 плакати
6	Дискусія «Вплив психологічного клімату на робоче середовище»	10 – 15 хв	Картки з завданнями, папір, фломастери, маркери
7	Вправа «Аналіз стратегій вирішення конфліктів»	10 хв	Презентація
8	Практичне застосування 4-крокової моделі врегулювання конфліктів	15-20 хв	Кольорові наліпки, папір
9	Підбиття підсумків. Оцінка	5 хв	Наліпки-смайлики

	емоційного стану учасників.		
--	-----------------------------	--	--

Зміст корекційно-розвивальної програми наведено в Додатку В.

Запропонована програма сприяє формуванню конструктивного психологічного клімату в колективі, розвитку навичок ефективної взаємодії та розв'язанню конфліктних ситуацій у професійному середовищі. Вона передбачає комплексний підхід, що включає інтерактивні вправи, групові дискусії та практичні кейси, які допомагають учасниками глибше усвідомити особливості міжособистісної комунікації. Завдяки цьому учасники не лише розвивають емоційний інтелект і вміння працювати в команді, а й отримують дієві інструменти для конструктивного вирішення суперечок і підвищення продуктивності спільної роботи.

Висновки до розділу 3

Удосконалення комунікативних навичок є ключовим чинником у покращенні соціально-психологічного клімату. Ефективна комунікація сприяє вирішенню конфліктів, посиленню взаємної довіри між членами колективу та формуванню атмосфери підтримки. Навички активного слухання, емпатії та конструктивного зворотного зв'язку мають бути невід'ємною частиною щоденної взаємодії.

Роль лідера у створенні сприятливого клімату є надзвичайно важливою.

Лідер виступає модератором взаємодії в колективі, задає тон комунікації, формує приклад для наслідування та створює умови для професійного розвитку співробітників. Лідер, орієнтований на підтримку та мотивацію команди, сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню продуктивності та зміцненню психологічної безпеки.

Розробка та впровадження тренінгової програми з покращення соціально-психологічного клімату є практичним інструментом для досягнення поставлених цілей. Такі програми дозволяють підвищити рівень емоційного інтелекту учасників, розвинути їхні комунікативні та командні навички, а

також сприяють усвідомленню важливості спільної роботи над створенням сприятливого середовища.

Отже, формування сприятливого соціально-психологічного клімату через вдосконалення комунікацій, роль лідера та тренінгові програми є багатограним підходом, що забезпечує підвищення психологічної безпеки у колективі, сприяючи його гармонійному розвитку та ефективності.

ВИСНОВКИ

У процесі написання роботи були зроблені наступні висновки.

1. Соціально-психологічний клімат – це особливий психологічний стан колективу, який формується під впливом взаємин між його членами, їхнього сприйняття умов праці та специфіки спільної діяльності, а також характеру взаємодії з керівником. Соціально-психологічний клімат як предмет психологічного дослідження, представляє собою важливий аспект групової динаміки та внутрішньої структури колективів. Це концептуальне поняття охоплює стійкий психічний настрій, який впливає на міжособистісні відносини, ставлення до праці та навколишнього середовища в групі чи колективі. Дослідження соціально-психологічного клімату дозволяє визначити рівень взаєморозуміння, взаємодії та задоволення учасників групи від спільної діяльності.

2. Встановлено, що соціально-психологічний клімат відіграє ключову роль у формуванні психологічної безпеки в організації. Зазначена концепція визначає стійкий психологічний настрій групи, що впливає на взаємини між її членами та взаємодію з оточуючим середовищем. Успішний соціально-психологічний клімат сприяє створенню сприятливих умов для ефективної співпраці та підвищує рівень психологічної безпеки в колективі. Висока якість міжособистісних відносин, позитивне ставлення до роботи та взаємопідтримка сприяють стабільності, здоров'ю та загальному добробуту членів організації. В той час як несприятливий соціально-психологічний клімат може створювати

загрозу для психічного благополуччя працівників та впливати на ефективність колективної діяльності.

3. Обґрунтовано, що успішна робота в освітньому середовищі вимагає уважної уваги до міжособистісних відносин та загальної психологічної атмосфери. Впровадження методик, спрямованих на покращення спілкування, підтримку та взаємодію в колективі, грає ключову роль у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату.

Ефективні комунікаційні стратегії, врахування потреб кожного працівника, а також створення умов для спільної творчої діяльності сприяють підвищенню загального довіри та співпраці в колективі. Проведення тренінгів з розвитку комунікативних навичок та спільних заходів, спрямованих на створення позитивного настрою, дозволяють педагогам краще розуміти один одного та сприяють створенню сприятливого клімату. Педагогічне керівництво може використовувати методи підтримки та стимулювання ініціатив співробітників, сприяючи розвитку їхніх талантів та підвищенню морального комфорту. Важливо пам'ятати, що відкритість до інновацій, взаємне повага та співпраця в колективі є основними факторами, які визначають позитивний соціально-психологічний клімат в педагогічному середовищі.

4. У процесі дослідження соціально-психологічного клімату в колективах Ушомирського ліцею та Поліського ліцею було виявлено, що хоча більшість працівників оцінюють психологічну атмосферу як доброзичливу, проте існують незначні дестабілізуючі фактори, які негативно впливають на неї та створюють дестабілізацію в колективах. При невідповідній психологічній атмосфері спостерігається байдуже ставлення між членами колективу та до колективу взагалі, що не сприяє взаємодії та спільній діяльності.

Дослідження також виявило середній рівень групової згуртованості, а низький рівень може бути обумовлений виникненням у групі дрібних підгруп. Половина працівників колективу вважають груповий клімат задовільним, але не дуже сприятливим для успішного виконання робочих обов'язків. Невміле

керівництво спричинює зайве напруження та конфлікти, що негативно впливає на групову діяльність.

Значна частина працівників не задоволена соціально-психологічним кліматом та вважає його незадовільним для продуктивної спільної діяльності. Наявність несприятливого клімату призводить до ізолюваності кожного працівника, що в свою чергу впливає на настрій та результативність діяльності.

5. Щодо підвищення рівня розвитку соціально-психологічного клімату, було розроблено тренінгову програму, спрямовану на покращення емоційного стану, комунікації та згуртованості колективу. Результати показують ефективність цієї програми, зокрема покращення сприйняття психологічної атмосфери та рівня групової згуртованості.

Для покращення соціально-психологічного клімату в колективі, рекомендується впровадження спеціальних заходів та психокорекційних програм, спрямованих на підвищення взаєморозуміння, покращення комунікацій та збільшення емоційного комфорту серед працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андрейцева І. А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2019. Вип. 14. С. 310-318.
2. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: Економіка. 2016. Т. 21, Вип. 2. С. 56-60.
3. Вертель В. В., Комашня А. О., Федорчук І. В. Соціально-психологічний клімат колективу. *Вісник економіки транспорту та промисловості*. 2012. №40. С. 292-295.
4. Воднік В. І. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. *Бюлетень*. 2009. № 5. С. 36-37.
5. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Академія. 2011. 460 с.
6. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. Р. Скриньковський та ін. *TraectoriaNauki*. 2018. Vol. 4. № 2. Р. 1024–1031.
7. Жданов О. І. Соціально-психологічний клімат в колективі. *Актуальні проблеми психології*: том І. Випуск 53. 2015. С. 76-79.
8. Жигайло Н. І. Роль керівника у формуванні соціально-психологічного клімату в колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. *Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С. 374-383.
9. Зудова А.Ю. Котелевська А.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Електронне наукове фахове видання. 2017. Вип. 20. С. 341–344.
10. Іушина В. Д. Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 12. С. 116-118.

11. Іушина В. Д. Технологія управління станом соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Управління розвитком*. 2013. № 20. С. 93-95.

12. Іщенко А. М. Особливості формування соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах. *Молодий вчений*. 2014. № 6(2). С. 166-169.

13. Калюжна Ю. В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.

14. Кириченко Р.В. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. *Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації: збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, м.Переяслав, 29 травня 2020 року. Вип. 59. Переяслав: Університет Григорія Сковороди в Переяславі, 2020.С. 263-267.

15. Кличковський С.О. Дослідження особливостей соціально-психологічного клімату підприємства у кризовий період. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2019. Вип. 2.С. 119-127.

16. Кожушко-Лозинська І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна*. 2013. Вип. 2. С. 125-136.

17. Кравець І. М., Совира Н.Р. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення. *International scientific conference «Modernization of socioeconomic systems: the new economic conditions»*, Sept. 28th, 2016. Kielce, Poland : proceedings of the conference. Kielce: Baltija Publ., 2016. Pt. II. P. 73-76.

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

98–103.

19. Литвинчук А.І., Бех Ж.М. Вплив соціально – психологічного клімату на формування психологічної безпеки в колективі./ А.І. Литвинчук, Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XXXIX Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “Problems of Science and Technology: Innovation and Competitiveness”, - 2024. – ст. 108 -110.

20. Литвинчук А.І., Бех Ж.М., Шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі/ А.І. Литвинчук, Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XL Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “Mechanisms of Development of the Scientific and Technical Potential of Modern Society”, яка відбулася – 2024.- ст. 198- 199.

21. Литвинчук А.І., Бех Ж.М., Міжособистісні відносини як інтегральний показник психологічного клімату/ А.І.Литвинчук Ж.М.Бех / Збірник матеріалів XLIX Міжнародної науково-практичної мультисекційної конференції “New Areas of Scientific Research: Exploring New Frontiers” – 2024.- ст. 291-293.

22. Назарова Г. В. Сутність та роль соціально-психологічного клімату в управлінні персоналом підприємства. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна. 2014. № 4. С. 131-137.

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

24. Савчин С. Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження. *Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького*. 2010. Том 12, частина 5, № 3(45). С. 245-246.

25. Топольницька Т.Б. Комунікативний аспект у формуванні іміджу органів публічної влади. *Економіка і суспільство*. Вип. 20. 2019. С. 593-598.

26. Фількіна Л. Ю. Роль і фактори формування соціально-

психологічного клімату в організації. *Молодь і наука*. 2017. № 2. С. 95-98.

27. Хараджи М. В. Особливості соціально-психологічного клімату в організації. *Журнал «Перспективи та інновації науки»*. № 9(14) 2022. С. 655-664.

28.Шакірі М. К. Основні засади формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. *Наукові праці МАУП. Сер.: Економічні науки. Психологічні науки*. 2013. Вип. 2. С. 145-150.

29.Ramesh Kumar M., Ivanytska S.B., Halaida T.O. The features for formation of favorable socio-psychologica climate in the labor collective. // *Економіка і регіон*. 2020. № 1(76). Р. 92–98.

30.Samborska O.Y., Kolesnyk T.V., Pronko L.M. Retrospective of the definition of the essence of human capital and its content.// *Innovative economy*. 2021. № 5-6. Р. 43-50.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика А.Ф. Фідпера «Діагностика психологічної атмосфери в організації»

Бланк методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
Дружелюбність									Ворожість
Згода									Незгода
Задоволеність									Незадоволеність
Продуктивність									Непродуктивність
Теплота									Холодність
Співпраця									Неузгодженість
Взаємодопомога									Недоброзичливість
Захопленість									Байдужість
Цікавість									Нудьга
Успішність									Безуспішність

Методика К. Сішора «Визначення індексу групової згуртованості»

Анкета

I. Як би Ви оцінили свою приналежність до групи?

1. Відчуваю себе членом, часткою колективу	(5)
2. Приймаю участь в більшій кількості справ (видів діяльності)	(4)
3. Приймаю участь в одних видах діяльності і не приймаю інших	(3)
4. Не відчуваю, що є членом групи	(2)
5. Живу та існую окремо від своєї групи	(1)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

II. Чи перейшли б Ви в іншу групу (колектив), якщо б виявилась така можливість?

1. Так, дуже хотів би перейти	(1)
2. Скоріше б перейшов ніж лишився	(2)
3. Не бачу ніякої різниці	(3)
4. Скоріше б залишився в своїй групі	(4)
5. Дуже хотів би лишитися в своїй групі	(5)
6. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

III. Яківзаємовідносини між членами Вашої групи?

1. Краще, ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів	(1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповісти	(1)

IV. Які у Вас зв'язки між Вами і керівництвом (командирами).

1. Краще, ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів	(1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповіді	(1)

V. Яке Ваше ставлення до справи (навчання, проходження служби).

1. Краще, ніж в більшості колективів	(3)
2. Приблизно так як в більшості колективів	(2)
3. Гірше, ніж в більшості колективів	(1)
4. Не знаю, ускладнююсь відповіді	(1)

Методика О.С. Михалюк та А.Ю. Шалито «Визначення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі»

Анкета

1. Відзначте, будь ласка, за які з приведених нижче тверджень Ви найбільше згодні?

Більшість членів нашого колективу гарні, симпатичні люди	
У нашому колективі є всілякі люди	
Більшість членів нашого колективу люди малоприємні	

2. Чи вважаєте Ви, що було б добре, як би члени Вашого колективу жили поруч один від одного?

Ні, звичайно	
Скоріше ні, ніж так	
Не знаю, не замислювався над цим	
Так, звичайно	

3. Як Ви вважаєте чи могли б Ви дати досить повну характеристику:

	Так	Мабуть, так	Не знаю, не думав про це	Мабуть, ні	Ні
Ділових якостей більшості членів колективу					
Особистих якостей більшості членів колективу					

1. Зверніть увагу на приведену нижче шкалу. Цифра 1 характеризує колектив, що Вам дуже подобається, а цифра 9, навпаки, колектив, що Вам дуже не подобається. У яку клітинку Ви помістите Ваш колектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

2. Якби у Вас виникла можливість провести відпустку разом із членами Вашого

колективу,якби Ви до цього віднеслися?

Це мене б цілком влаштувало	
Не знаю,не замислювався над цим	
Це мене б зовсім не влаштувало	

3. Могли б Ви з достатньою впевненістю сказати про більшість членів Вашого колективу, з ким Ви охоче спілкуєтеся по ділових питаннях:

Ні,не міг би	
Не можу сказати,не замислювався над цим	
Так, міг би	

4. Яка атмосфера переважає у Вашому колективі?

На наведеній нижче шкалі цифра 1 відповідає нездоровій, нетовариській атмосфері, а 9,навпаки, атмосфері взаємодопомоги, взаємної поваги і т.п. У яку з кліток Ви б помістили свій колектив?

1	2	3	4	5	6	7	8	9

5. Як Ви думаєте,як би Ви вийшли на пенсію або довго не працювали з якої-небудь причини,прагнули б Ви зустрічатися з членами Вашого колективу?

Так,звичайно	
Скоріше так,ніжні	
Важко відповісти	
Скоріше ні,ніж так	
Ні,звичайно	

Додаток Б

Зведені результати дослідження

Результати дослідження за методикою діагностики психологічної
атмосфери в організації

А.Ф.Фідлера

Для колективу Ушомирського ліцею

№	Дружелюбність	Згода	Задоволеність	Продуктивність	Теплота	Співпраця	Взаємодія	Захопленість	Цікавість	Успішність
1	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2
2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2
3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3
4	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2
5	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3
6	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
7	4	4	4	4	3	1	4	4	4	5
8	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
10	1	2	4	3	2	2	2	2	1	4
11	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3
12	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2
13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
14	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4
15	2	2	3	4	2	3	1	2	3	1
16	3	1	4	4	2	3	3	2	3	1
17	2	1	4	2	4	2	3	3	2	2
18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	6	3	5	4	4
20	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
21	2	1	1	1	4	2	2	2	2	2
22	1	1	2	4	1	3	3	1	3	2
23	1	2	2	2	3	1	2	1	3	2
24	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3
25	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3
26	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4
27	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2
28	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2
29	7	8	6	6	5	8	7	7	8	7
30	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2
31	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2
32	4	4	5	5	3	6	4	4	4	4
33	4	4	3	5	4	4	2	6	6	4
34	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2
35	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2
36	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
37	4	6	3	4	4	5	4	4	4	4
38	7	7	6	8	5	7	5	7	7	7

39	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7
40	6	7	8	7	6	5	6	7	7	7
Σ	112	114	119	130	118	124	124	118	125	129
середнє значення	2,8	2,85	2,9	3,25	2,95	3,1	3,1	2,95	3,12	3,22

Для колективу Поліського ліцею

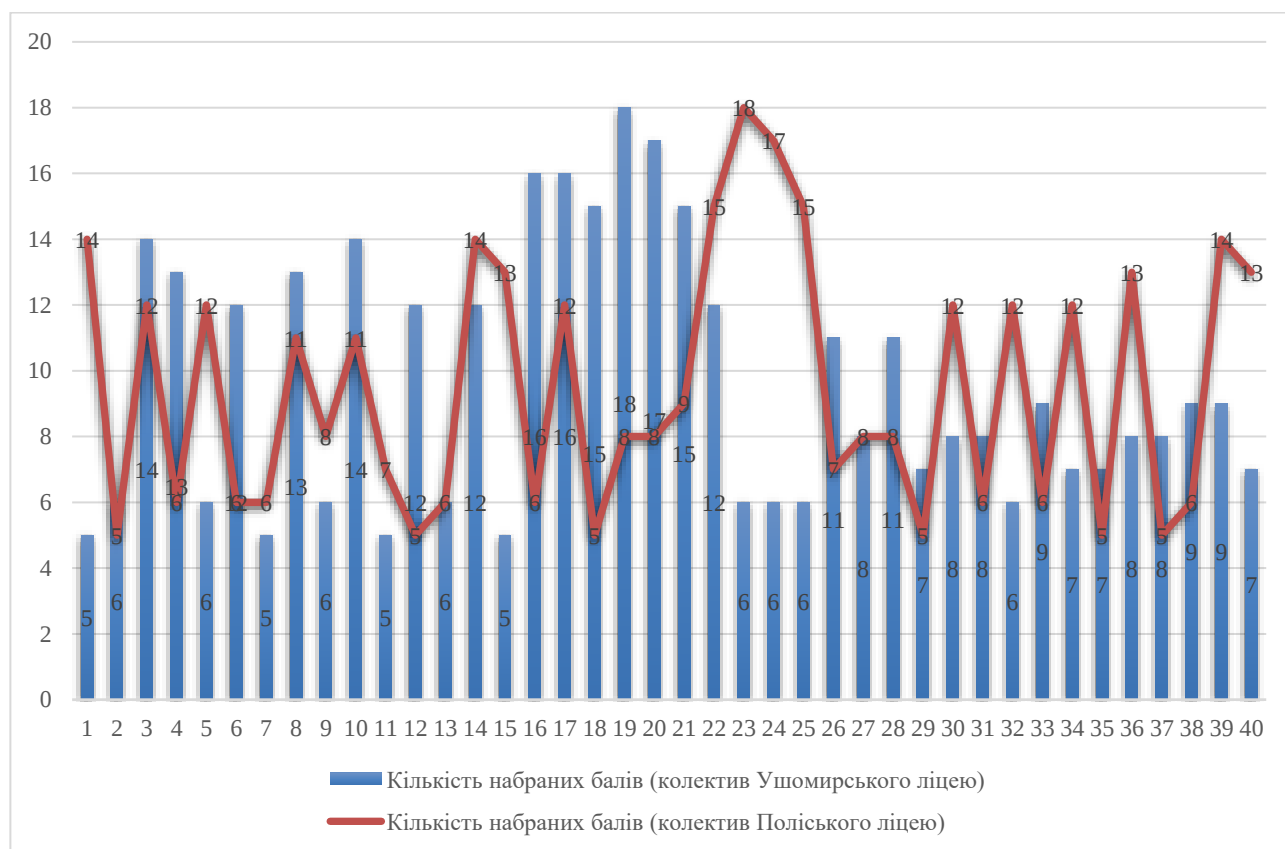
№	Дружелюбність	Згода	Задоволеність	Продуктивність	Теплота	Співпраця	Взаємодія	Захопленість	Цікавість	Успішність
1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2
2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3
3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2
4	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1
5	2	3	3	2	3	1	1	2	1	2
6	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1
7	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4
8	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	2	1	4	4	3	2	2	2	1	2
11	3	2	3	1	2	3	3	3	1	1
12	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
13	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
14	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2
15	2	3	1	3	4	3	1	2	2	2
16	2	3	1	4	4	3	3	2	3	1
17	3	2	2	4	2	2	3	3	2	1
18	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
19	5	4	4	4	4	6	3	5	4	4
20	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
21	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
22	1	3	2	2	4	3	3	1	1	1
23	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2
24	1	1	3	3	3	2	2	1	2	3
25	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2
26	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3
27	2	2	2	1	2	3	3	2	2	1
28	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
29	7	8	7	6	6	8	7	7	7	8
30	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2
31	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3
32	4	4	4	5	5	6	4	4	4	4
33	6	6	4	3	5	4	2	6	4	4
34	3	1	2	1	2	2	2	3	1	1
35	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2
36	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	4	3	4	5	4	4	4	6
38	7	7	7	6	8	7	5	7	7	7
39	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6
40	7	7	7	8	7	5	6	7	6	7

Σ	118	125	129	119	130	124	124	118	112	114
середнє значення	2,95	3,12	3,22	2,9	3,25	3,1	3,1	2,95	2,8	2,85

Результати дослідження за методикою визначення індексу групової згуртованості К.Сішора

№	Кількість набраних балів (колектив Ушомирського ліцею)	Кількість набраних балів (колектив Поліського ліцею)
1	5	14
2	6	5
3	14	12
4	13	6
5	6	12
6	12	6
7	5	6
8	13	11
9	6	8
10	14	11
11	5	7
12	12	5
13	6	6
14	12	14
15	5	13
16	16	6
17	16	12
18	15	5
19	18	8
20	17	8
21	15	9
22	12	15
23	6	18
24	6	17
25	6	15
26	11	7
27	8	8
28	11	8
29	7	5
30	8	12
31	8	6
32	6	12
33	9	6
34	7	12
35	7	5
36	8	13
37	8	5
38	9	6
39	9	14
40	7	13

Σ	384	381
Sc	$S:n=384:40=9,6$	$S:n=381:40=9,52$



Хід заняття

1. Організаційний момент. Гра «Чарівна куля»

Мета: сприяти самопрезентації, можливості розповісти про себе і дізнатися більше про інших.

Правила гри: учасникам пропонується розповісти щось важливе про себе, про те, що вони люблять робити. Той, у кого куля, говорить про себе, вона додає впевненості.

Доброго дня, шановні колеги! Дуже рада нашій зустрічі. Тема над якою ми будемо працювати сьогодні – актуальна, неординарна, вимагає теоретичних і практичних вмінь та навиків. Перш ніж розпочати нашу роботу, я пропоную познайомимися і розповімо про себе. Ми знайомі, але кожен має свою особливість, вподобання, цінності. Щоб нам було простіше, ми користуватимемося ось цією чарівною кулею. Хто бере її в руки, той розповідає про себе, що ви любите робити, адже ця чарівна куля дає силу і впевненість.

2. Вправа «Який образ тобі ближчий?»

Мета: налаштування на взаємодію, самопрезентація, можливість дізнатися більше про себе.

Символ 2025 року – Зелена Дерев'яна Змія. Ця істота уособлює мудрість, гнучкість, внутрішню силу та витонченість. Вона знає, коли діяти, а коли чекати, майстерно обходить перепони та завжди залишається в гармонії з собою та навколишнім світом.

З чим асоціюється у вас ця містична тварина? (Відповіді)

Тепер оберіть один із варіантів, який найбільше відповідає вашим відчуттям та уявленням про себе:

мудра – ви знаєте, що всі відповіді вже всередині вас, головне – чути себе;

гнучка – ви легко адаптуєтесь до змін і завжди знаходите вихід;

загадкова – ваш внутрішній світ глибший, ніж здається іншим;

спокійна – ви не піддаєтесь хаосу, бо розумієте природу речей;

рішуча – ви не боїтесь змін і завжди знаєте, коли зробити крок уперед;
домашня – ви бережете свій простір і знаходите силу у внутрішньому спокої.

Що означає ваш вибір?

Якщо ви обрали **мудру Змію**, то, можливо, настав час довіритися своїм знанням і перестати сумніватися.

Якщо **гнучку** – ваша сила в умінні змінювати, але не забувайте про власні межі.

Якщо **загадкову** – не всі мають вас зрозуміти, головне - приймати себе.

Якщо **спокійну** – ваш баланс і внутрішній світ можуть бути орієнтиром для інших.

Якщо **рішучу** – не бійтеся діяти, ви вже готові.

Якщо **домашню** - не варто виправдовуватись за своє бажання усамотнення, це ваша сила.

Зелена Деревяна Змія нагадує: ви вже володієте всім необхідним, щоб досягти гармонії та успіху. Головне – довіритися собі.

3. Притча «Мудрість у конфліктах».

У стародавньому Китаї жили два майстри боротьби. Один навчав дванадцятьох учнів, інший-лише одного. Перший майстер закидав другому про свою могутню силу одночасно навчати дванадцятьох учнів. Другий спокійно відповідав:

- Невелике мистецтво зібрати стільки учнів. Важливо інше: скільки сил ти вкладаєш в кожного з них та чого ти їх навчаєш. Можливо один мій учень вартує всіх твоїх.

Перший майстер розгнівався й вирішив довести силу своїх учнів. Другий майстер сказав своєму учневі, що проти нього всі учні іншого майстра, але він повинен показати власну силу.

- Ану, відлупцюйте цього вискочку,- крикнув перший майстер своїм учням. Усі його вихованці з готовністю кинулися в бійку та сильно побили учня другого майстра.

- Ми сильніші! – радісно сказали вони після побиття.

Але на їхній подив, їхній учитель замість того, щоб зрадіти, схопив палицю, почав їх лупцювати й погнав геть. Потім він сказав другому майстру:

- Твій учень виявився сильнішим. Він не побоявся наодинці виступити проти дванадцятьох. Ці ж бовдури, яких я вважав своїми учнями, злякалися одного та кинулися на нього, а разом із тим забули про честь і гідність воїна. Після такої ганьби я не можу називати себе майстром. Прошу Вас, учителю, візьміть мене до себе в учні.

Шерінг:

- Яка головна ідея цієї притчі?

- Чого вона нас вчить?

- Чому важливо вміти розуміти себе, захищати себе, мати свої особистісні кордони?

Головна ідея цієї притчі – це вміння захищати себе.

Нескладно бути сильним, коли за тобою ще 12 таких самих, як ти. І вже зовсім легко, коли проти вас – лише один. Та справжня сила й велич людини в тому, щоб уміти протистояти обставинам навіть тоді, коли ти сам.

Тому найперше чого ми, дорослі, маємо навчитися самі та навчити дітей – бути сильними, уміти віднайти внутрішній ресурс для того, щоб зберегти себе. Навіть в обставинах, коли проти тебе – всі.

Тема нашого заняття : Психологічний клімат колективу.

Від чого він залежить? Зрозуміло, що від сформованих навичок безконфліктного спілкування, життя в гармонії із собою та світом.

4. Узгодження правил взаємодії.

Мета: налагодження роботи з ефективним використанням часу і спільне вироблення правил поведінки учасників в групі, налаштувати групу на спільну роботу.

Хід вправи:

Що необхідно, щоб зустріч була продуктивною, приємною, корисною для кожного?

Звісно, нам треба домовитися, як ми будемо працювати, ставитися один до одного. Скажіть, будь ласка, які для цього необхідні правила?

- Слухати і чути (один говорить — усі слухають).
- «Правило піднятої руки».
- Бути позитивними.
- Бути активними.
- Конфіденційність.
- Не критикувати: кожен має право на власну думку.
- Дотримуватись регламенту.

Чи погоджуєтесь ви з цими правилами?

Шерінг

- Для чого існують правила?
- Чому на тренінгу потрібно приймати правила?

5. Вправа «Очікування та побоювання».

Мета: сприяти формуванню побажань учасників щодо участі їх у тренінгу, розвивати їхні професійні прагнення, розвивати комунікативні навички, посилення мотивації до участі в тренінгу.

Хід роботи:

Кожен з вас почувши тему заняття, можливо, має певні питання, які хотів би вирішити під час роботи. Кожен з вас щось очікує від цієї зустрічі. Що ж саме? Зараз я пропоную вам з'ясувати це питання, конкретизувати його для самих себе. Кожен отримує 2 стікери різного кольору. На кожному потрібно написати свої очікування («що хотіли б дізнатися») та свої побоювання («з чим би не хотіли зіткнутися на занятті»). Кожен має можливість розмістити свої стікери на різних плакатах з назвами «Очікування», «Побоювання».

Презентація очікувань і побоювань. Наприкінці нашої роботи ми знову повернемося до них.

Буду намагатися відповідати вашим очікуванням.

6. Дискусія «Вплив психологічного клімату на робоче середовище».

Мета: визначити рівень поінформованості учасників тренінгу з даної теми, акцентувати увагу на значущості створення сприятливого психологічного клімату в освітньому процесі, створити підґрунтя для подальшої роботи.

- Що таке психологічний клімат? З чим він асоціюється? З яким предметом, об'єктом можна порівняти психологічний клімат педагогічного колективу, учнівського колективу, конкретного класу?

- Від чого залежить психологічний клімат в колективі (складові психологічного клімату)

- Які фактори впливають на формування психологічного клімату в колективі?

Робота в групах. Аудиторія об'єднується за принципом «шишки», «жолуді», «горіхи».

Кожна група отримує завдання зобразити будь-яким чином модель колективу, в якому б панував позитивний психологічний клімат.

Презентації груп.

Психологічний клімат – це міжособистісні відносини, типові для трудового колективу, які визначають його основний настрій.

В одному кліматі рослина може розквітнути, в іншому – зачахнути. Те ж саме можна сказати і про психологічний клімат: в одних умовах люди відчують себе некомфортно, прагнуть покинути колектив, проводять в ньому менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється, в інших – колектив функціонує оптимально і його члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал.

Будівництво психологічного клімату, згуртованість колективу – це найважливіша справа не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі

кожен захищений, відчуває причетність до всього, що відбувається і активно вступає в спілкування.

7. Вправа «Аналіз стратегій вирішення конфліктів»

Мета: розширити рівень поінформованість з питань стратегій розв'язання конфліктних ситуацій, виробити позитивну тактику до розв'язання конфліктних ситуацій мирним шляхом.

Пропоную вам сісти зручно. Одну долоню поставити навпроти другої. Спробувати дуже міцно натиснути обома долонями.

Що ви відчуваєте?

Чи комфортно вашим рукам і вашому тілу. А тепер спробуйте просто доторкнутися однією рукою до іншої, які у вас відчуття?

В першому випадку, ви відчули тиск, біль, непорозуміння. В такому стані може опинитися будь хто, під час спілкування. Утім, мало хто уявляє, які насправді руйнівні наслідки має цей тиск, який може проявлятися у вигляді жорстокості, насильства, булінгу, конфлікту.

Візьміть в руку ручку і спробуйте на аркуші написати своє ім'я. Тепер приберіть великий палець, і спробуйте написати своє ім'я. Далі вказівний, середній і так далі. Чи комфортно вам, зручно? Відповіді.

Для початку ми намагалися, кожен обирав ту або іншу стратегію, але чим більшу кількість пальців доводилося прибирати, тим було складніше. Стратегія – відіграє дуже велике значення.

Пропоную нам усім познайомитися зі стилями поведінки в конфліктних ситуаціях.

Реакція акули, або суперництво (боротьба, конкуренція). Акули намагаються перемагати тим, що силоміць примушують інших приймати потрібне їм рішення конфлікту. Їм важливі власні цілі, а сосунки з людиною мають дуже мале значення. Потреби інших людей їх не турбують, їх мало хвилює, чи подобаються вони комусь, чи виявляє хтось до них прихильність. Вони хочуть бути переможцями. Перемога, на їхню думку, дає почуття

гордості, сили та успіху. Вони намагаються здобути перемогу, приголомшуючи суперників, нападаючи раптово.

Реакція ведмежатко, поступливість (згладжування, пристосування). Для ведмедиків – стосунки найважливіші, а власні цілі не мають великого значення. Вони хочуть подобатися, хочуть, щоб усі їх любили і цінували. Ведмедики вважають, що краще уникнути конфлікту заради гармонії, і впевнені, що конфлікти не можна обговорювати без шкоди для стосунків. Плюшеві ведмедики немовби кажуть: «Я пожертвую власними цілями, роби все, що ти хочеш, аби тільки я тобі подобався»

Реакція черепашка, або ухилення (відгороджування, уникання, ігнорування). Черепахи втікають і ховаються у свій панцир, щоб уникати конфліктів. Вони відмовляються від власних цілей та стосунків. Уникають питань, через які виникає конфлікт. Почувуються безпомічними. Вважають, що намагатися розв'язати конфлікт – справа повністю безнадійна, легше втекти.

Реакція лисички, або компроміс. Лисиці невибагливі як у своїх цілях, так і в стосунках з іншими людьми. Вони шукають компроміс. Можуть пожертвувати частиною своїх інтересів під час конфлікту і переконати іншу особу поступитися теж. Лисиці шукають такого рішення конфлікту, коли б обидві сторони мали якусь вигоду – «золоту середину».

Реакція совенятко, або співробітництво (колаборація). Сиви дуже високо цінують власні думки. Вони розглядають конфлікти як проблему, яку треба розв'язати і шукати рішення, яке б задовольняло обидві сторони в конфлікті. Вони шукають рішення, підтримують стосунки. Результатом цієї поведінки є повне вирішення конфліктної ситуації. Цей тип поведінки у конфлікті є найкращим.

Шерінг

- Чому люди сваряться?
- Які існують стилі поведінки в конфлікті?
- Якому стилю поведінки ви найчастіше надаєте перевагу?

- Чи може одна й та сама людина, використовувати різні стилі розв'язання конфліктних ситуацій? Від чого це залежить?

- Яким чином стратегії поведінки в конфлікті впливають на психологічний клімат колективу?

Отож, нам дорослим варто навчати дітей, цим стратегіям, запропонуйте що допоможуть змінити власну емоційну реакцію на певні слова і в такий спосіб стати практично невразливими для кривдників. Хоча, якщо говорити відверто, стратегії стануть в нагоді й для більшості дорослих.

8. Практичне застосування 4-крокової моделі врегулювання конфліктів»

Мета: опанувати чотири крокову модель розв'язання конфліктних ситуацій.

Для того щоб навчитися конструктивно, розв'язувати конфліктні ситуації, пропоную познайомитися вам з 4-кроковою моделлю розв'язання конфліктів:

Крок 1. Визначити проблему та відповідального.

Якщо ми потрапляємо в конфліктну ситуацію, ми відчуваємо різні емоції та почуття. Що ми відчуваємо ?

Як часто це трапляється?

Хто залучений? Хто створює цю проблему?

Кого вона стосується?

Як ви себе відчуваєте через цю ситуацію?

Як ситуація стосується вас?

В складну ситуацію можуть бути втягнуті декілька людей, які поділяють відповідальність за те, що відбувається. Обидва можуть відчувати однакові почуття, але не почуття провини. Кожна проблема – це нова наліпка, яку ви заповнюєте.

Крок 2. Сформулювати мету.

Спробуйте визначити мету в розв'язанні цієї ситуації, використовуючи такі слова:

Я хочу...

Мені потрібно...

Я хвилююся, що ...

Спробуйте врахувати побажання та цілі людей, втягнутих у цю конфліктну ситуацію.

Крок 3. Провести мозковий штурм.

Спробуйте перерахувати способи виходу з цієї ситуації і записати на своєму аркуші.

Записуємо способи виходу з ситуації (заспокоїти себе, говорити собі позитивні думки, навчитися навичок і стратегій розв'язання конфліктних ситуацій, просити допомогу, отримувати допомогу від інших...)

Крок 4. Обрати рішення.

Оцініть написані ідеї та оберіть найкращі рішення.

Шерінг .

- Чи корисна для вас ця модель?
- Чи будете ви використовувати її для розв'язання конфліктів?
- Кому зі своїх знайомих ви розкажете про цю модель, стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях?

9. Підбиття підсумків. Оцінка емоційного стану учасників.

Мета: підвести підсумок заняття.

Основою культури спілкування є повага до іншої людини. Поважати – значить враховувати думку іншої людини. Стався до іншого так, як ти хотів би, щоб ставилися до тебе. Потрібно приймати іншого таким, яким він є, і мати бажання зрозуміти іншу людину.

Не намагайтеся перевиховувати людей, виховайте спочатку себе і будьте прикладом для інших.

Із запропонованих стікерів-смайликів із зображення різного настрою, визначте свій настрій.