

Таким образом, подводя итог анализа поведенческого компонента толерантности следует отметить, что в у родителей детей, обучающихся в инклюзивной школе больше отмечается вариантов поведения взрослых людей по отношению к детям с ОВ с целью улучшения их внутреннего равновесия, восстановления душевного покоя (повышение самооценки, уверенности, общительности), предлагаются способы, связанные с улучшений внешних условий жизни детей с проблемами развития.

Исследование показало, что родители, чьи дети посещают инклюзивную школу в большей степени проявляют толерантное отношение к детям с ОВ.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования данных исследования в различных областях коррекционной психологии, педагогике, социально-просветительской работе, а также в практической психолого-педагогической работе с родителями детей в инклюзивной среде.

ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.12.2015 г.). URL: <https://pandia.ru/text/80/170/49382.php>
2. Концептуальные подходы к развитию инклюзивного образования в Республике Казахстан. Астана: Национальная академия образования им. И. Алтынсарина, 2015. URL: <http://www.special-edu.kz/normativno-pravovaya%20baza/4/mat002.pdf>
3. Концепция развития инклюзивного образования в Республике Казахстан. URL: <http://special-edu.kz/>; от 13 апреля 2005 года № 39-III ЗРК

УДК 159.9

*Римма Кириченко
(Київ, Україна)*

ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Стаття розкриває теоретичні характеристики соціально-психологічного клімату педагогічного колективу. Розглядається важливість позитивного соціально-психологічного клімату в колективі організації, його вплив на ефективність її діяльності. Наведенні основні чинники формування соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Представлено рекомендації щодо вдосконалення аспектів соціально-психологічного клімату у закладах вищої освіти.

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат, педагогічний колектив, соціально-психологічні чинники, сприятливий соціально-психологічний клімат, технології формування соціально-психологічного клімату.*

В сучасних умовах колективи закладів вищої освіти зустрічаються з складнощами у формуванні сприятливого для праці соціально-психологічного клімату. Соціальні умови життєдіяльності громадян, рівень захищеності та соціальних стандартів наукових та педагогічних працівників університетів не є належним, далекі від бажаних. Крім об'єктивних, що спричиняють негаразди у формуванні соціально-психологічного клімату, є також суб'єктивні причини: невідповідність керівників, низька комунікативно-управлінська компетентність і ін. Треба звернути увагу, що успішний науковець, який здійснює управлінські функції в системі вищої освіти, не завжди виявляється настільки ж вправним керівником. Управлінські якості потребують всебічного розвитку, як і будь-які інші професійно значущі якості. Саме тому керівники мають проходити підвищення кваліфікації з проблем спілкування, емоційної реабілітації, вміння розв'язувати конфлікти, розвивати навички та ознайомлюватись з технологіями формування сприятливого соціально-

психологічного клімату в своїх колективах. На жаль, керівники підрозділів вищої освіти таких можливостей на цей час практично позбавлені. Також слід проводити моніторинг стану соціально-психологічного клімату в трудових підрозділах, завдяки якому керівництво може більш чітко виявити, які напрямки слід розвивати і вдосконалювати в майбутньому.

На сьогоднішній день гостро стоїть необхідність використання інноваційних, більш ефективних методик для підвищення продуктивності праці робітників підприємств і організацій. Ця проблема залишається актуальною і для підприємств некомерційного спрямування, основним виробництвом яких є «виробництво людей» [5], тобто закладів вищої освіти.

Вивченням соціально-психологічних факторів розвитку колективу займалися такі психологи як Н. Руденко, Ф. Тейлор, С. Кузьмін, В. Новіков, К. Платонов та інші. Загальне теоретичне дослідження проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі відображено у працях зарубіжних вчених, таких як М. Барлінгейм, Р. Болуїс, Д. Гобкінз, С. Маккі та вітчизняних науковців Н. Вовкова, В. Воднік, М. Молочко, Д. Паригін, Х. Шакуров, М. Обозов, В. Щокін. [4]

Одним з перших розкрив зміст соціально-психологічного клімату В.М. Шепель. Він вважав, що клімат відносин між людьми складається з трьох кліматичних зон: 1) соціальний клімат, який визначається тим, наскільки в даному колективі усвідомлені цілі і задачі суспільства, наскільки тут гарантовано дотримання всіх конституційних прав і обов'язків працівників як громадян; 2) моральний клімат, який визначається тим, які моральні цінності в даному колективі є прийнятими; 3) психологічний клімат, ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками, що знаходяться в безпосередньому контакті один з одним. [1]

Як зазначає Л. Карамушка, у більшості визначень науковців загальним є твердження про те, що соціально-психологічний клімат – це притаманний певному колективу стійкий психічний настрій, який здійснює значний вплив на взаємини людей, їх ставлення до праці та навколишнього середовища. [3]

У контексті нашого дослідження важливими є виокремлені Н. Волковою ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їхнього виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи в колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку. [2]

Соціально-психологічний клімат будь-якої установи породжується міжособистісною взаємодією, яка залежить від багатьох причин, зокрема: індивідуальних якостей співробітників, характером їх міжособистісних стосунків; рівня культури керівника та співробітників; ступеня задоволеності людей результатами праці та розміром її оплати; стилю керівництва колективом; впливу навколишнього середовища (матеріально-економічні та організаційно-управлінські умови праці, загальна ситуація у державі, певній галузі тощо).

Основними факторами, які впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі, є зміст праці та ступінь задоволення людей роботою; умови праці та побуту, задоволеність ними; ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків зі співробітниками; стиль керівництва, особистість керівника, а також те, чи задоволений він співробітниками.

Чинниками, що матимуть позитивний вплив на формування СПК для викладацьких колективів (це зазвичай професорсько-викладацькі колективи кафедр) можуть бути наступні: формування колективів за участі фахівців різних рівнів професійної кваліфікації;

оптимальний розподіл кількості членів різноманітних колективів або робочих груп; врахування фізіологічних норм та факторів адаптації при формуванні розкладу занять; спільна діяльність членів колективу, що направлена на розвиток та удосконалення кафедри, закладу освіти або окремих особистостей; оптимальна статеві-вікова структура колективу; командні неформальні відносини в колективі; індивідуальна та групова психологічна сумісність.

В професорсько-викладацькому колективі сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть. Зокрема, це створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника. Ставлення керівника до підлеглих: чуйність, але водночас вимогливість керівника у ставленні до кожного члена колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визначення за ними права приймати важливі для колективу рішення; вільне висловлювання власної думки відсутність тиску керівників на підлеглих, достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації. Створення атмосфери, яка б впливала на уболівання за честь колективу, бажання зробити посильний внесок у його подальший розвиток, а також підвищувала б задоволеність працею й належністю до групи.

Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації.

Шляхи покращення формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі: організація сумісної діяльності працівників, заохочування активності, ініціативності, креативності; виявлення спільних інтересів, які б об'єднали членів колективу; запровадження певних традицій колективу; організація проведення працівниками спільного вільного часу; залучення у життя колективу кожного робітника; примноження загальнолюдських цінностей в житті колективу; врахування інтересів кожного працівника обираючи спільного компромісного рішення; у разі виникнення конфліктних ситуацій слід вчасно їх вирішити для запобігання уникнення даної ситуації або деструктивного розвитку конфлікту; розвиток комунікативної культури та навичок спілкування; проведення спеціальних тренінгів для підвищення згуртованості колективу та вироблення навичок праці у команді.

Психологічний стан колективу характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм положенням. На нього впливають характер і зміст роботи, ставлення до нього людей, престижність, розміри винагороди, перспективи зростання, наявність додаткових можливостей, місце здійснення, загальна атмосфера. Багато у чому психологічний стан колективу залежить і від уміння його членів свідомо жити за його законами, підпорядковуватися установленим вимогам і порядкам.

З метою формування та поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі бажано проводити тренінги, з допомогою яких психологи навчали б членів колективу і керівників високій культурі взаємодії та спілкування.

Яскравим методом для оптимізації соціально-психологічного клімату є соціально-психологічний тренінг, він сприяє збільшенню неформальних зв'язків, створенню дружніх відносин; вирішенню проблемних ситуацій, обговорити і вирішити проблеми, на які не вистачає часу в робочій діяльності; зняттю напруження після робочого дня; проясненню для кожної людини його цінностей, мотивів, життєвої стратегії. Соціально-психологічний тренінг сприяє розкриттю людини як індивідуальності, особистості, тобто людина знімає «маску» і дізнається, що навіть на роботі він може залишатися самим собою.

Пропозиції щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату можна запропонувати такі:

- 1) для задоволення людиною своєю роботою треба мати на увазі основні фактори, які на це впливають та вдосконалювати кожний пункт особисто;

2) згуртованості колективу має допомогти довіра членів відділу один до одного, якщо кожен працівник буде володіти такими особистісними характеристиками, як визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, тактовність, дієвість, вимогливість, відповідальність, то доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей у колективі;

3) керівник повинен добре знати переваги і недоліки підлеглих, як і свої та уважно вислуховувати заперечення відносно власної пропозиції за тими чи іншими питаннями, іноді замість наказу, вимагаючи беззаперечного виконання своїх вказівок, може одержувати бажані результати через переконання виконавців у необхідності виконання поставлених завдань.

Для покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі можна запропонувати тренінгові заняття:

1. Психологічні умови формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

1) Ділова гра «Початок робочого дня в організації». (Моделюється ситуація початку трудового дня в організації, коли один із працівників запізнився на роботу. Визначаються ролі «керівника підрозділу», «працівника, який запізнився на роботу», «працівників підрозділу, які спостерігають за ситуацією» тощо. Обговорюється роль стилю керівництва та стилю спілкування працівників у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату).

2) Ділова гра «Виконання термінового завдання в організації». (Моделюється ситуація виконання термінового завдання, яке надійшло від керівництва наприкінці робочого дня. Визначаються ролі «керівника підрозділу», «працівника, який відмовляється виконувати завдання», «працівника, який погоджується виконувати завдання», «байдужих колег» та ін. Обговорюється роль міжособистісних стосунків в колективі, а також відданості організації у формуванні соціально-психологічного клімату).

3) Заключне творче завдання (робота в малих групах): «Ідеальний соціально-психологічний клімат в моєму колективі: як цього досягти?»

4) Презентація результатів виконання творчих завдань (на основі використання схеми навчально рольової гри – вводяться ролі «генераторів ідей», «опонентів», «арбітрів») та ін.). [3]

2. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях. Тендерні аспекти технології профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у педагогів:

1) Групова дискусія: «Чи доцільно говорити про «жіночий» та «чоловічий варіанти» програми профілактики і подолання синдрому «професійного вигорання?» • Мозковий штурм: «Що необхідно враховувати жінкам та чоловікам, розробляючи власну програму профілактики і подолання синдрому «професійного вигорання?»

2) Групова дискусія: «Тендерна толерантність та тендерне партнерство як умова і наслідок профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» та здійснення успішної кар'єри жінок і чоловіків в організаціях».

3) Рефлексія заняття.

Загалом можна стверджувати, що «Технологію профілактики і подолання синдрому «професійного вигорання» в організаціях» доцільно використовувати для підвищення ефективності діяльності сучасних організацій і забезпечення психічного здоров'я працівників. [3]

Доцільно також періодично проводити тренінги з тимблдингу та коучінгу, soft-skills, не допускати моббінгу; соціальна інтеграція колективу та керівника; застосовування креативних прийомів та методів управління; використання нестандартних прийомів вирішення трудових конфліктів та здійснення їх профілактики; використання соціально-психологічних методів керівництва, сутність яких зводиться до способів впливу на особистість та колектив з метою зміни ними своїх настанов у трудовій діяльності і творчій активності, а також на соціальні й психологічні інтереси колективу.

Висновки. Соціально-психологічний клімат у колективі може і повинен бути результатом цілеспрямованої роботи керівника і всього колективу. Використання психологічних технологій, інноваційних, ефективних методик для формування та поліпшення соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі допоможе створити сильну корпоративну культуру, що сприятиме перетворенню рутинних посадових обов'язків та професійних взаємин на приємні, різноманітні, більш насичені, гармонійні та цікаві. Сприятливий соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі забезпечить високу працездатність, належний стан професійного здоров'я і психологічного самопочуття його членів, взаємну підтримку в досягненні цілей, згуртованість колективу. А це, відповідно, сприятиме забезпеченню високої ефективності діяльності закладу вищої освіти.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева М.П. Профессиональные задачи социальной психологи в новой ситуации // Психологический журнал. № 5. Том 26, 2005. С. 9-13.
2. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. К.: Академія. 2001. 460 с.
3. Карамушка Л. М. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ.навч.закл. та слухачів ін-тів післядиплом.освіти. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
4. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі // Рідна школа. 2004. №4. С.52-53.
5. Новіков Б.В. Творчість як спосіб здійснення гуманізму. Монографія. К.: НТУУ «КПІ», 1998. 310 с.

УДК 159.922.763:004

*Марина Марценюк, Корнелія Кампов
(Мукачєво, Україна)*

ІНДИВІДУАЛЬНІ ВАРІАНТИ ПІДЛІТКОВОЇ АГРЕСИВНОСТІ

У статті розглядається питання агресивної поведінки в підлітковому середовищі. Підкреслюється, що підвищена агресивність підлітків є однією з найбільш гострих проблем не лише для педагогів і психологів, а й для суспільства у цілому. Здійснене дослідження виявило особливості агресивності підлітків.

Ключові слова: підлітки, агресія, агресивність, тривожність, психологічна корекція.

In the article the question of aggressive behavior is examined in a juvenile environment. It is underlined that the increased aggressiveness of teenagers is one of the most sharp problems not only for teachers and psychologists but also for society on the whole. Realizable research found out the features of aggressiveness of teenagers.

Keywords: teenagers, aggression, aggressiveness, anxiety, psychological correction.

Питання агресії є дуже актуальним у світовій психології. Постійно зростаюче у світовому просторі насилля та деструктивність привернули увагу спеціалістів та широкого загалу до всебічного дослідження сутності та причин агресивної поведінки людей. Проблема агресивної поведінки розглядається в різних аспектах: у психології особистості, соціальній психології, дитячій психології, тощо. Проте, як справедливо зауважує Н. Д. Левітов, стосовно даної проблеми ми стоїмо на незвіданому ґрунті [1; 2].

Різнорізно проявів агресивної поведінки людей присвячено багато праць. Найбільш повне описання можна знайти в працях К. Бютнер, Д. Річардсона, Р. Верона, Н. Д. Левітова,