

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВИПУСКНОЇ КАФЕДРИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Наукові праці МАУП, 2007, вип. 2(16), с. 182–187

Встановлено глибоку залежність ефективності роботи кафедри вищого навчального закладу від соціально-психологічного клімату, що склався в її колективі. Наведено результати дослідження соціально-психологічного клімату в науково-педагогічних колективах кафедр технічного університету, подано рекомендації щодо його оптимізації.

В умовах підвищення вимог до вищої школи функціонування кафедр вищих навчальних закладів значно ускладнилося. Успішна реалізація професійної діяльності завідувачів і викладачів кафедр залежить сьогодні від багатьох аспектів, пов'язаних як з об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками. Суб'єктивними чинниками є високий рівень професійної мотивації науково-педагогічних працівників, усвідомлення ними значущості своєї праці, творче ставлення до роботи та ін. До об'єктивних належать такі чинники, як соціально-психологічний клімат у науково-педагогічному колективі, матеріальна база і технічна оснащеність вищих навчальних закладів та ін. При цьому оптимізацію соціально-психологічного клімату науково-педагогічних колективів університетських кафедр, спрямовану на підвищення ефективності їх функціонування, можна розглядати як актуальне завдання сучасної організаційної психології.

Виходячи з цього *об'єктом* дослідження був обраний соціально-психологічний клімат кафедри вищого навчального закладу, а *предметом* дослідження — особливості соціально-психологічного клімату випускної кафедри вищого закладу.

Головна *мета* дослідження полягала у визначенні особливостей соціально-психологічного клімату випускових кафедр технічного університету, а також у розробці методичних рекомендацій з психолого-управлінського консультування у науково-педагогічних колективах кафедр.

Відповідно до поставленої мети вирішувалися наступні *завдання*:

1. Показати високу значущість сприятливого соціально-психологічного клімату для успішної діяльності кафедр вищого навчального закладу.

2. Виявити особливості основних компонентів соціально-психологічного клімату випускних кафедр технічного університету.

3. Розробити методичні рекомендації для організаційних психологів щодо здійснення консультування у науково-педагогічних колективах випускних кафедр технічного університету з проблем морально-психологічної сумісності та ефективної міжособистісної взаємодії.

Для розв'язання цих завдань у дослідженні були використані такі *методи*, як теоретичний аналіз проблеми, інтерв'ю, бесіда, анкетне дослідження. Статистична обробка результатів дослідження здійснювалася за допомогою альтернативного аналізу та методу групування даних.

Закон України "Про вищу освіту" визначає кафедру як "базовий структурний підрозділ вищого навчального закладу (його філій, інститутів, факультетів), що проводить навчально-виховну і методичну діяльність з однієї або кількох споріднених спеціальностей, спеціалізацій чи навчальних дисциплін і здійснює наукову, науково-дослідну та науково-технічну діяльність за певним напрямом" [5, 58].

На жаль, незважаючи на провідну роль кафедр у формуванні професійних знань і вмій та

розвитку особистості майбутніх фахівців, й дотепер практично відсутні дослідження психологічних особливостей діяльності кафедри вищого навчального закладу, чинників підвищення ефективності її діяльності, методичні рекомендації щодо оптимізації її діяльності.

Якщо психологічному аналізу різноманітних аспектів діяльності педагогічних колективів закладів середньої освіти присвячено цілу низку досліджень (Н. П. Анисеева, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Б. Д. Паригін та ін.), то найґрунтовнішою працею в галузі психології вищої школи сьогодні все ще залишається монографія М. І. Дьяченка та Л. О. Кандибовича [4], хоча окремі питання розглядалися також у деяких пізніше опублікованих працях інших авторів [12]. Зрозуміло, що вирішення проблем гуманізації вищої освіти, переходу до нових освітніх технологій, розвитку післядипломної компоненти освіти та багатьох інших, що стоять перед українським суспільством сьогодні, вимагає проведення сучасних досліджень в галузі психології і педагогіки вищої школи, зокрема психології діяльності первинних педагогічних колективів вищих навчальних закладів.

Найважливішою особливістю колективу випускової кафедри є його призначення: забезпечити високий науковий і методичний рівень викладання однієї чи кількох дисциплін, проводити індивідуальну і групову науково-дослідну роботу, підвищувати кваліфікацію, здійснювати професійну і психолого-педагогічну підготовку викладачів. Характерними для колективу кафедри є також повне самоврядування, чітка регламентація праці викладачів, широкий віковий діапазон, необхідність поєднання викладання з науково-дослідною роботою [4].

Науково-педагогічному колективу кожної кафедри притаманний особливий соціально-психологічний клімат, який виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості її членів [7]. Структура соціально-психологічного клімату кафедри містить у собі ставлення її членів до навколишнього світу [6] і, на думку Р. Х. Шакурова, має розглядатися у трьох іпостасях: психологічній, соціальній та соціально-психологічній [13], які у кожному конкретному колективі мають певне співвідношення.

Соціально-психологічний клімат справляє значний вплив на ефективність усіх видів професійної діяльності викладачів кафедри, на рі-

вень згуртованості, цілеспрямованості, інтелектуальної активності, задоволеності та ін.

Одним з найвагоміших індикаторів соціально-психологічного клімату кафедри є міжособистісні стосунки у науково-педагогічному колективі. “Соціально-психологічний клімат, — вважає Н. Л. Коломінський, — це домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії” [8, 93]. Г. О. Моченов та В. М. Антонюк, аналізуючи соціально-психологічний клімат у науковому колективі, підкреслюють, що “стосунки між працівниками всередині колективу формуються за широким колом питань, насамперед з приводу предмета і процесу діяльності, її результатів і умов” [10, 111].

Змістом *когнітивної* складової взаємостосунків є думки, інтереси, оцінки, взаємооцінки, уявлення один про одного та ін. *Поведінкова* складова взаємостосунків знаходить своє вираження у різних формах взаємозв'язків, контактів і спілкування викладачів кафедри у процесі виконання ними професійно-функціональних ролей (викладача, вченого, вихователя, методиста, організатора). Велике значення для розвитку кафедри має наявність між її членами взаємодопомоги і взаємодовіри як визначальна умова професійного зростання і нормального розвитку моральних відносин [4]. Прикладом їх конкретного прояву може бути обмін новою інформацією, досвідом, творчими педагогічними “знахідками”.

Для колективів зі сприятливим соціально-психологічним кліматом характерною є згуртованість на двох рівнях: у сфері реальних ділових та особистих стосунків і взаємодій, які можна спостерігати, а також у сфері внутрішнього ставлення, що прямо не проглядається, зокрема, *емоційної* складової взаємостосунків, яка містить у собі почуття, настрої, переживання та ін.

Як і в усіх інших колективах, у науково-педагогічних колективах кафедр іноді виникають конфлікти, основними причинами яких можуть бути недоліки організаційного та управлінського характеру, а також відсутність навичок ефективної міжособистісної взаємодії членів кафедри між собою та з керівником [3].

Усі зазначені чинники тісно переплетені між собою. Доведено, що правильна організація праці викладачів здатна гальмувати розвиток синдрому “вигорання” [11] через забезпечення оптимального співвідношення між науковою і педагогічною роботою, чіткого розподілення за-

відувачем кафедри обов'язків, ступеня і форм відповідальності її членів, забезпечення викладачам можливості професійного зростання, організацію здорових міжособистісних стосунків у науково-педагогічному колективі. Дослідження причин конфліктів у науково-педагогічних колективах [2] показало, що найтипівішими серед них є міжособистісні (71,7 %). У цьому зв'язку важливого значення набуває рівень психологічної культури професійної діяльності членів науково-педагогічного колективу, оскільки саме він зумовлює характер взаємин у групі і формує її емоційну атмосферу.

Викладене свідчить про велику складність налагодження взаємин у науково-педагогічному колективі й важливість діагностування соціально-психологічного клімату кафедри як початкового етапу його вдосконалення та оптимізації [8].

Реалізація експериментальної частини дослідження включала діагностування соціально-психологічного клімату на випускних кафедрах технічного університету за методикою, що була розроблена на кафедрі соціальної психології факультету психології Санкт-Петербурзького університету [9, 184–188]. Соціально-психологічний клімат первинного трудового колективу трактується у методиці як соціально зумовлена відносно стійка система ставлень членів колективу до колективу в цілому. Методика дає змогу виявити емоційну, поведінкову та когнітивну складові стосунків у колективі. Як істотна ознака емоційної складової розглядається критерій привабливості — на рівні понять “подобається — не подобається”, “приємний — неприємний”. При конструюванні запитань, спрямованих на вимірювання поведінкової складової, був обраний критерій “бажання — небажання працювати у даному колективі”, “бажання — небажання спілкуватися з членами колективу поза робочий час”. Основним критерієм когнітивної складової обрано перемінну “знання — незнання особливостей членів колективу”.

Середні оцінки кожної складової можуть приймати значення в інтервалі від $-1,0$ до $+1,0$. Відповідно до прийнятої тризначної оцінки відповіді класифікуються отримані середні. Для цього континуум можливих оцінок (від $-1,0$ до $+1,0$) ділиться на три рівні частини: від $-1,0$ до $-0,33$; від $-0,33$ до $+0,33$; від $+0,33$ до $+1,0$. Середні оцінки, що потрапляють до першого інтервалу, вважаються негативними, до другого — невизначеними, до третього — позитивними. Можливі такі сполучення розглянутих ставлень:

- 1) цілком позитивне: від $+0,67$ до $+1,0$;
- 2) позитивне: від $+0,34$ до $+0,66$;
- 3) суперечливе, невизначене: від $-0,33$ до $+0,33$;
- 4) негативне: від $-0,66$ до $-0,34$;
- 5) цілком негативне: від $-1,0$ до $-0,67$.

У першому випадку соціально-психологічний клімат колективу трактується як дуже сприятливий; у другому — як сприятливий; у третьому вважається, що тенденції суперечливі і невизначені; у четвертому — як незадовільний; у п'ятому — як зовсім незадовільний.

Усього з метою вимірювання соціально-психологічного клімату були обстежені 37 випускних кафедр 26 факультетів та інститутів НТУУ “КПІ”. Значну допомогу у проведенні обстеження надали аспіранти відповідних технічних кафедр, які вивчали дисципліну “Соціальна психологія управління” і пройшли відповідний інструктаж.

Для забезпечення конфіденційності вимірювання соціально-психологічного клімату в колективах та прискорення обробки отриманих даних був створений сучасний програмний комплекс для персонального комп'ютера.

Аналіз емпіричних даних, проведений з його допомогою, дав змогу визначити середні значення оцінок соціально-психологічного клімату в окремих науково-педагогічних колективах, а також середні значення оцінок його емоційної, когнітивної та поведінкової складових. На підставі цих даних було обчислено загальну середню оцінку соціально-психологічного клімату технічного університету, яка виявилася сприятливою і дорівнювала $+0,43$. При цьому дуже сприятливий соціально-психологічний клімат був зафіксований у 10,8 % обстежених кафедр, сприятливий — у 86,5 %, суперечливий і невизначений був зафіксований тільки на одній кафедрі (2,7 % загальної кількості обстежених).

Цікаво зазначити, що аналогічна загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату ($+0,43$) була отримана в експериментальній групі працівників середнього навчального закладу [3] тільки після проведення тривалого (20 годин) групового психологічного консультування [1]. Це означає, що зафіксована нами у процесі констатуючого експерименту в технічному університеті середня загальна оцінка соціально-психологічного клімату $+0,43$ може вважатися досить високою і свідчити про відповідний рівень психологічної культури професійної діяльності його викладачів.

Проте аналіз соціально-психологічного клімату окремо за емоційною, когнітивною та поведін-

ковою складовими показав наявність істотних відмінностей між їх оцінками.

Загальна середня оцінка *емоційної складової* соціально-психологічного клімату у технічному університеті мала найвище позитивне значення +0,52. Така досить висока загальна оцінка емоційної складової свідчить про сприятливу атмосферу в педагогічному колективі університету (низький рівень емоційних переживань і тривоги; високий рівень ділових і дружніх стосунків; низький рівень стресогенних факторів; належний рівень вміння спілкуватися), а також про те, що більшість науково-педагогічних працівників університету задоволені соціально-психологічним кліматом на своїх кафедрах.

Загальна середня оцінка *когнітивної складової* соціально-психологічного клімату також мала позитивне значення +0,5, а це означає, що члени науково-педагогічних колективів обстежених кафедр знають певні індивідуальні особливості один одного, цінують точну інформацію, аргументи, які ґрунтуються на підставі фактів, новаторські ідеї, відсутність конкурентного тиску, що, у свою чергу, є оптимальним підґрунтям для розвитку наукової думки.

А ось загальна середня оцінка *поведінкової складової* виявилася майже вдвічі нижчою від загальних середніх оцінок емоційної та когнітивної складових і дорівнювала +0,28, що вказує на її суперечливість та невизначеність (хоча і з позитивною тенденцією).

Для детальнішого вивчення причин такого результату були проаналізовані розподіли середніх оцінок за усіма трьома складовими соціально-психологічного клімату, що були отримані на окремих кафедрах. При цьому виявилось, що 32,4 % кафедр оцінили емоційну складову як цілком позитивну, 64,9 % — як позитивну і 2,7 % (одна кафедра) — як суперечливу і невизначену. Подібний розподіл середніх оцінок був зафіксований і при аналізі когнітивної складової: 21,6 % оцінили її як цілком позитивну, 75,7 % — як позитивну і 2,7 % — як суперечливу і невизначену (та сама кафедра).

Що ж стосується розподілу середніх оцінок поведінкової складової, то жодна кафедра не оцінила її як цілком позитивну. Позитивно оцінили її трохи більше від половини обстежених кафедр — 54,1 %. Позитивні оцінки поведінкової складової соціально-психологічного клімату свідчать про належний рівень згуртованості педагогічного колективу, про взаємне прийняття партнерів по спільній діяльності та спілкуванню на відповід-

них кафедрах. А це є результатом сформованих позитивних взаємин між їх членами.

Водночас 43,2 % обстежених кафедр оцінили поведінкову складову соціально-психологічного клімату як суперечливу і невизначену. На нашу думку, невизначеність в оцінках поведінкової складової у такій кількості педагогічних колективів зумовлена існуванням низки чинників, які знижують активність міжособистісної взаємодії науково-педагогічних працівників і перешкоджають актуалізації потенційних мотивів у сфері взаємозв'язків та спілкування. Це такі об'єктивні чинники, як складність соціально-економічної ситуації в країні, низька оцінка державою викладацької праці, високе педагогічне навантаження. Серед суб'єктивних чинників слід назвати недостатній рівень психологічної готовності керівників і членів деяких кафедр до ефективної міжособистісної взаємодії, відмінності у наданні ними пріоритетів тим чи іншим професійно-рольовим функціям, відсутність у них навичок поєднання індивідуальних форм діяльності з роботою у команді.

Але для ефективної спільної діяльності необхідною є злагодженість членів кафедри у розв'язанні спільних питань, тобто спрацьованість. Остання є результатом взаємодії конкретних науково-педагогічних працівників у конкретній діяльності, коли досягається максимально можлива успішність за мінімальних психологічних витрат.

Окрім того, специфіка діяльності вимагає від науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів дотримання ними етичних норм у своїй професійній сфері [12]. Саме їх недотримання призвело до того, що на одній (2,7 %) кафедрі (тій самій, що оцінила емоційну і когнітивну складову як суперечливі і невизначені) було зафіксовано найнижчу негативну оцінку поведінкової складової: -0,38. Загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату на цій кафедрі дорівнювала -0,25, що характеризувало його як суперечливий і невизначений із значною негативною тенденцією.

Зрозуміло, що саме ця кафедра стала об'єктом для ретельнішого вивчення взаємин щодо оптимізації соціально-психологічного клімату в її колективі. У результаті бесід психолога з членами цієї кафедри було з'ясовано, що обстеження соціально-психологічного клімату на цій кафедрі проводилося у той час, коли у членів педагогічного колективу ще не вщухли негативні емоції стосовно неетичної поведінки одного із виклада-

чів кафедри по відношенню до двох своїх колег, а особливо від того, що завідувач кафедри зайняв позицію невтручання, ніяким чином не засудив його поведінки і не вжив жодних заходів з вирішення ситуації, що також спричинило певні настрії серед підлеглих.

Але згода співпрацювати з психологом для технічного університету є скоріше винятком, ніж правилом, особливо, коли він є викладачем кафедри психології того ж вищого закладу.

Діагностування соціально-психологічного клімату кафедр технічного університету засвідчило, що майже у половини з них існують проблеми у поведінковій сфері. Це говорить про необхідність психолого-управлінського консультування керівників і членів науково-педагогічних колективів, яке може здійснюватися у вигляді консультативних бесід, соціально-психологічних тренінгів, групового консультування та інших формах. Таке завдання має бути покладене на соціально-психологічної служби, які, на жаль, ще відсутні у більшості технічних університетів. Викладачі кафедр психології і педагогіки, що створені на сьогодні майже в усіх технічних університетах, реалізують просвітницьку функцію, але з багатьох причин не можуть виступати у ролі незалежних експертів, насамперед через те, що члени кафедр, які готують фахівців за технічними спеціальностями, хоча і мають інтерес до психологічної науки та її можливостей, але все ще продовжують недооцінювати роботу гуманітарних кафедр, ставляться до них з висока.

Отримані результати дали можливість сформулювати наступні висновки:

1. Соціально-психологічний клімат випускної кафедри технічного університету являє собою інтегральний ефект від виявлення системи ставлень членів науково-педагогічного колективу, зокрема їхнього бажання (небажання) дотримуватися моральних норм, краще знати своїх колег, працювати у даному колективі, отримання емоційного задоволення від співробітництва та ін.

2. Загальна середня оцінка соціально-психологічного клімату технічного університету виявилася сприятливою і дорівнювала +0,43. Водночас у загальних середніх оцінках його складових були виявлені значні відмінності: емоційна мала найвище позитивне значення +0,52; когнітивна дорівнювала +0,5; поведінкова виявилася суперечливою та невизначеною: +0,28. Невизначеність у оцінках поведінкової складової у 43,2 % обстежених кафедр зумовлена існуванням чинників, які перешкоджають актуалізації потенційних моти-

вів у сфері взаємозв'язків і спілкування та знижують активність міжособистісної взаємодії науково-педагогічних працівників.

3. Створення в технічних університетах незалежних психологічних служб допоможе вирішити проблему консультування з морально-психологічних проблем, сприятиме підвищенню психологічної культури професійної діяльності науково-педагогічних працівників, зокрема розвитку у них навичок ефективної міжособистісної взаємодії.



Література

1. Винославська О. В. Групове психологічне консультування з проблем управління в закладах освіти // Актуальні проблеми сучасної української психології. Наук. зап. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. Н. В. Чепелевої. — К.: Нора-Прінт, 2002. — Вип. 22. — С. 38–46.
2. Винославська О. В., Карамушка Л. М. Дослідження типології управлінських конфліктів у технічному університеті // Конфліктологічна експертиза: теорія і методика. — 2002. — Вип. 3. — С. 20–24.
3. Винославська О. В., Малигіна М. П. Підготовка членів педагогічного колективу до ефективної взаємодії між собою та з керівником в процесі управління освітніми закладами // Управління закладами середньої освіти: психологічні аспекти. — К.: Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2001. — С. 170–188.
4. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психология высшей школы: Особенности деятельности студентов и преподавателей вузов. — Минск: Изд-во БГУ, 1978. — 320 с.
5. Закон України "Про вищу освіту" // Освіта в Україні. Нормативна база. — К.: КНТ, АТКА, 2004. — С. 37–85.
6. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посіб. — К.: ІЗМН, 1997. — 180 с.
7. Климат социально-психологический // Психология: Слов. / Под общ. ред. А. В. Петровского, М. С. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1990. — С. 162–163.
8. Коломінський Н. Л. Психология педагогического менеджменту: Навч. посіб. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
9. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. сост. Н. А. Волкова. — Петрозаводск: Петроком, 1992.
10. Моченов Г. А., Антонюк В. Н. Исследование некоторых параметров социально-психологического климата в научном коллективе // Планирование и управление в научных коллективах. — М.: Наука, 1981. — С. 109–125.
11. Осницкий А. В. Проблемы экологии личности // Жизнь и безопасность. — 2000. — № 2–3. — С. 289–305.
12. Резник С. Д. Управление кафедрой: Учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 635 с.
13. Шакуров Р. Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. — М.: Педагогика, 1982.

Показана глубокая зависимость эффективности работы кафедры высшего учебного заведения от социально-психологического климата, который сформировался в ее коллективе. Представлены результаты исследования социально-психологического климата в научно-педагогических коллективах кафедр технического университета, предложены рекомендации относительно его оптимизации.

In the article the deep relation of an overall performance of the department of technical higher educational institution to a social-psychological climate in its collective is shown. The findings of investigation of a social-psychological climate in scientific-pedagogical collectives of technical university department are submitted; the guidelines on its optimization are adduced.

Надійшла 20 червня 2007 р.