



Світлана МАРТИНЕНКО,
завідувач кафедри початкової освіти
та методик гуманітарних дисциплін,
доктор педагогічних наук, професор
Київського університету імені Бориса Грінченка

Діагностування психологічного мікроклімату в педагогічному колективі

Щирість, урівноваженість, розуміння самого себе й інших –
ось у чому полягає запорука щастя й успіху в будь-якій
діяльності...

М. Сельє

Аналіз соціально-психологічних досліджень із проблеми вивчення особливостей формування й діяльності колективу засвідчив, що атмосфера стосунків між співробітниками – одна з важливих умов задоволеності співпрацею. Безумовно, сприятливий психологічний мікроклімат підвищує працездатність людей, стимулює їхню активність, поліпшує настрій і самопочуття. І, навпаки, несприятливі умови праці знижують активність людей, їхній настрій і самопочуття, тому проблема вивчення особливостей психологічного мікроклімату в будь-якому колективі, зокрема в педагогічному, одна з актуальних у професійній діагностиці.

На нашу думку, психологічний мікроклімат, що панує в колективі, є загальним емоційним налаштуванням співробітників, у якому поєднуються настрої людей, їхні душевні переживання і хвилювання, стосунки, ставлення до роботи й навколишніх подій.

У психолого-педагогічних джерелах сформульовано основні ознаки сприятливого психологічного мікроклімату, які охоплюють:

- довіру і високу вимогливість членів колективу одне до одного;
- доброзичливу й ділову критику;
- вільне висловлення власної думки під час обговорення нагальних проблем;
- відсутність тиску керівника на підлеглих;
- достатню поінформованість членів колективу про завдання і поточний стан справ;
- високий ступінь емоційності та взаємодопомоги;
- прийняття кожним членом колективу відповідальності за стан справ [1; 2; 3].

Проведені прикладні дослідження переконали, що сприятлива атмосфера в колективі залежить від того, наскільки задоволені основні потреби членів колективу. З урахуванням цього виділяємо три види потреб, а саме: соціальні, потреби в повазі, потреби у самовираженні [2, 79]. Виходячи з цього, варто висловити певні припущення про задоволення кожного виду потреб.

Вважаємо, що для задоволення *соціальних потреб* необхідно:

- пропонувати членам колективу такий вид роботи, який давав би їм змогу спілкуватися;

- формувати на робочих місцях дух єдиної команди (корпоративний дух);
- проводити з членами колективу періодичні наради, збори;

- не руйнувати існуючі неформальні групи, якщо вони не завдають колективу реальної шкоди;
- створювати сприятливі умови для виявлення соціальної активності членів колективу поза його межами.

Для задоволення *потреб у повазі* рекомендується:

- пропонувати педагогам різноманітну за змістом роботу;

- оцінювати і заохочувати досягнуті підлеглими результати;

- залучати членів колективу до формулювання мети і вироблення конструктивних рішень;

- забезпечувати умови для самоосвіти і передпідготовки, що суттєво підвищують рівень професійної компетентності.

І, врешті-решт, для задоволення *потреб у самовираженні* необхідно:

- забезпечувати вчителям сприятливі умови для самоосвіти і саморозвитку, що дало б змогу сповна використовувати їхній потенціал;

- залучати до такого виду діяльності, яка потребує від співробітників повної віддачі;

- заохочувати і розвивати творчі здібності [2, 80].

У поданій статті Вашій увазі пропонується розроблена й адаптована нами методика діагностування психологічного мікроклімату в колективі, яка дасть змогу педагогам визначити ставлення до свого колективу, стосунки між людьми.

Методика

"Загальна оцінка психологічного мікроклімату вашого колективу"

Інструкція. Висловіть (письмово) свою думку щодо запропонованих запитань, пов'язаних із Вашим видом діяльності та колективом, в якому Ви працюєте.

Прочитайте подані запитання і варіанти відповідей. Виберіть той варіант, який відповідає Вашій думці.

1. Чи подобається Вам робота, якою займаєтесь?

- а) дуже подобається;
- б) мабуть, подобається;
- в) робота мені байдужа;
- г) мабуть, не подобається;
- г) дуже не подобається.

2. Хотіли б Ви перейти на іншу роботу?
- так;
 - ні;
 - не знаю.
3. Оцініть, будь ласка, за п'ятибальною системою ступінь розвитку зазначених якостей Вашого директора (або заступника директора):
- 5 – якість занадто розвинена;
 - 4 – добре розвинена;
 - 3 – достатньо розвинена;
 - 2 – недостатньо розвинена;
 - 1 – якість зовсім не розвинена.
- працьовитість;
 - суспільна активність;
 - професійна активність;
 - турбота про людей;
 - вимогливість;
 - чуйність;
 - товариськість;
 - вміння розбиратися в людях;
 - справедливість;
 - доброзичливість.
4. Хто із членів Вашого колективу користується найбільшою повагою серед колег?
Назвіть одне або кілька прізвищ _____.
5. Припустимо, що з якихось причин Ви тимчасово не працюєте. Чи повернулися б Ви на нинішнє місце роботи?
- так;
 - ні;
 - не знаю.
6. Зазначте, будь ласка, з якими з поданих нижче тверджень Ви найбільше згодні:
- більшість членів нашого колективу є добрими, симпатичними людьми;
 - у нашому колективі є різні люди;
 - більшість членів нашого колективу люди малоприємні.
7. Чи вважаєте Ви, що було б добре, якби члени Вашого колективу жили поблизу?
- ні, звичайно;
 - скоріше ні, ніж так;
 - не знаю, не задумувалась про це;
 - скоріше так, аніж ні;
 - так, звичайно.
8. Зверніть увагу на подану нижче шкалу. Цифра "1" характеризує колектив, який Вам дуже подобається, а "9" – колектив, що Вам не дуже подобається. До якої цифри Ви віднесли б свій колектив?
- 1;
 - 2;
 - 3;
 - 4;
 - 5;
 - 6;
 - 7;
 - 8;
 - 9.
9. а) Чи могли б Ви дати повну характеристику ділових якостей більшості членів колективу?
- так;
 - мабуть, так;
 - не знаю;
 - мабуть, ні;
 - ні.
- б) Чи могли б Ви дати повну характеристику особистісних якостей більшості членів колективу?
- так;
 - мабуть, так;
 - не знаю;
 - мабуть, ні;
 - ні.
- в) не знаю;
- г) мабуть, ні;
- г) ні.
10. Якби у Вас була можливість провести відпустку разом із членами колективу, то як би Ви це сприйняли?
- це мене цілком би влаштувало;
 - не знаю;
 - це мене зовсім не влаштувало б.
11. Чи могли б Ви впевнено сказати, з ким більшість членів колективу охоче спілкуються з ділових питань?
- ні;
 - не можу сказати;
 - так.
12. Яка атмосфера зазвичай переважає у Вашому колективі?
- На поданій нижче шкалі цифра "1" відповідає нездоровій, нетовариській атмосфері; "9" – атмосфері взаєморозуміння і взаємоповаги. До якої цифри Ви віднесли б свій колектив?
- 1;
 - 2;
 - 3;
 - 4;
 - 5;
 - 6;
 - 7;
 - 8;
 - 9.
13. Чи вважаєте Ви, що, вийшовши на пенсію або з певних причин перебуваючи без роботи, Ви хотіли б зустрітись зі своїми колегами?
- так, звичайно;
 - скоріше так, аніж ні;
 - важко відповісти;
 - скоріше ні, ніж так;
 - ні, звичайно.
14. Зазначте, будь ласка, чи задоволені Ви:
- Станом матеріальної бази навчального закладу:
 - цілком задоволена;
 - мабуть, задоволена;
 - важко сказати;
 - мабуть, не задоволена;
 - цілком не задоволена.
 - Рівномірністю завантаження роботою:
 - цілком задоволена;
 - мабуть, задоволена;
 - важко сказати;
 - мабуть, не задоволена;
 - зовсім не задоволена.
 - Розміром заробітної плати:
 - цілком задоволена;
 - мабуть, задоволена;
 - важко сказати;
 - мабуть, не задоволена;
 - зовсім не задоволена.
 - Санітарно-гігієнічними умовами:
 - цілком задоволена;
 - мабуть, задоволена;
 - важко сказати;
 - мабуть, не задоволена;
 - зовсім не задоволена.
 - Змогою підвищити кваліфікацію:
 - цілком задоволена;
 - мабуть, задоволена;
 - важко сказати;
 - мабуть, не задоволена;
 - цілком не задоволена.

б) Різноманітністю роботи:

- а) цілком задоволена;
- б) мабуть, задоволена;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, не задоволена;
- д) цілком не задоволена.

15. Яким чином, на Вашу думку, організована робота у колективі?

- а) як на мене, наша робота організована досить добре;
- б) загалом непогано, хоча є необхідність її поліпшення;
- в) важко сказати;
- г) робота організована незадовільно;
- д) робота організована погано.

16. Чи має Ваш керівник реальний вплив на колектив?

- а) безумовно, так;
- б) мабуть, так;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, ні;
- д) безумовно, ні.

Обробка результатів

Аналіз відповідей на 1, 2 і 5 запитання дає змогу виявити групу з позитивною, невизначеною і негативною виробничою установкою або, іншими словами, з позитивним, невизначеним (суперечливим) і негативним ставленням до роботи.

Відповіді на 4 запитання допомагають проаналізувати співвідношення офіційної та неофіційної структури групи, тобто співвідношення керівництва і лідерства, а відповіді на 3 запитання дають змогу коротко охарактеризувати ділові та особистісні якості керівника.

Запитання 6–13 спрямовані на виявлення особливостей відображення членами колективу сформованих міжособистісних стосунків і колективу загалом з урахуванням емоційного, когнітивного і поведінкового компонентів. Кожен компонент тестується трьома запитаннями:

- емоційним: 6, 8, 12;
- когнітивним: 9 а), 9 б), 11;
- поведінковим: 7, 10, 13.

Таким чином, запропонована діагностична методика дасть змогу вчителю початкової школи виявити ділові та особистісні якості, поліпшити міжособистісні стосунки, визначити власне ставлення до колег, керівництва, загалом до колективу, в якому він працює.

Л і т е р а т у р а

1. *Конаржевский Ю. А.* Формирование педагогического коллектива / Ю. А. Конаржевский. – М. : Педагогический поиск. 1997. – 60 с.

2. *Туріщева Л. В., Гончарова О. В.* Вивчення особистості школяра і педагога / Л. В. Туріщева, О. В. Гончарова. – Х. : Вид. група "Основа" : "Тріада+", 2008. – С. 79–88.

3. *Чердиченко И. П., Тельных Н. В.* Психология управления: учебник для высшей школы. – И. П. Чердиченко, Н. В. Тельных / Ростов-на-Дону : Феникс, 2004. – 608 с. 