

*Осьодло В. І., кандидат психологічних наук, доцент,
начальник кафедри психології та педагогіки НУОУ(м. Київ)
Мацько О. Й., кандидат військових наук, доцент,
заступник начальника інституту ОЗ та Л НУОУ (м. Київ)*

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ВИКЛАДАЧА НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЗАНЯТТЯ

В статті аналізуються особистісні риси зрілого викладача, його поведінка на занятті, яка сприяє створенню позитивного психологічного клімату під час навчальної діяльності, досягнення високих результатів його учнями.

Ключові слова: викладач, психологічний клімат заняття, щирість, ентузіазм, гнучкість і емоційна зрілість.

В статье анализируются личностные черты зрелого преподавателя, его поведение на занятии, которое способствует созданию позитивного психологического климата во время учебной деятельности, достижения высоких результатов его учениками.

Ключевые слова: преподаватель, психологический климат на занятии, искренность, энтузиазм, гибкость и эмоциональная зрелость.

The article is devoted to research individual-typical traits of teacher. For results of research showed its special manifestation which is instrumental in creation of positive psychological climate during educational activity.

Keywords: teacher, psychological climate on employment, sincerity, enthusiasm, flexibility and emotional maturity.

Постановка проблеми. Сьогодні, на початку третього тисячоліття, Україна впритул підійшла до трансформаційної межі, коли пульс змін відчувається як ніколи. Відбувається зміна соціокультурних очікувань, мислення і способу буття, що безпосередньо віддзеркалюється в організації, функціонуванні й розвитку системи освіти. У цих умовах суспільні виклики і загрози як глобальні, так і локальні, передусім відображаються у системі освіти, яка втім виявляється найбільш стійкою і стабільною серед існуючих соціальних систем.

Як показують психолого-педагогічні дослідження, проблемам особистості викладача вищої школи та його педагогічній діяльності приділено достатньо уваги. Дослідженням впливу особистісних характеристик педагога на якість навчального процесу займалися як вітчизняні так і зарубіжні автори [1, 2, 4, 7, 9 та ін.]. Разом з тим проблема зрілості викладача, помножена на його особистісні якості, майстерність створення сприятливого психологічного клімату на занятті досліджена, на нашу думку, недостатньо. Враховуючи викладене, **метою статті** є визначення таких особистісних якостей зрілого викладача, що дозволяють не тільки сформулювати позитивний клімат на занятті, але й досягти високих результатів навчальної діяльності слухачів (курсантів).

Результати теоретичного аналізу. Що означає “зрілий” викладач? Деякі автори вважають, що “зрілий” викладач – той, який подобається своїм учням [2], інші оцінюють роботу викладача за результатами успішності [3], ставленням слухачів (студентів, курсантів) до навчання тощо [4]. Разом з тим, дослідження показали, що ставлення останніх до викладача ніяк не пов’язане з ефективністю заняття [9], але воно є важливим для психологічного клімату на занятті, який впливає на успішність викладання та засвоєння навчального матеріалу. Зрілий викладач допомагає слухачам опанувати предмет і полюбити його, справитися з навчальними задачами. В цьому плані більш вагомими, на нашу думку, є наявність необхідних особистісних рис у викладача, тому їх дослідження набуває особливого значення у контексті педагогічної взаємодії.

Розвиваючий ефект навчально-виховного середовища значною мірою залежить від викладачів, які здатні позитивно спілкуватися та можуть створити кращий психологічний клімат заняття [4, 5, 8]. Розглянемо чотири важливі особистісні характеристики: *щирість, ентузіазм, гнучкість і емоційну зрілість.*

Викладачі, які поведуться *щиро*, тепло, дбайливо і дружелюбно, задають на занятті позитивний емоційний настрій. Вчені зазначають, що саме цей момент найбільше

впливає на позитивне ставлення до навчання [7]. Такі викладачі думають про слухачів як особистостей, звертають увагу на мислення, формування поведінки й навчання, намагаються залучити слухачів (курсантів) в процес навчання, допомогти їм. Уявіть собі для порівняння холодних, байдужих і сухих викладачів, вони думають лише про заняття, які їм треба дати, звертають увагу на формальну і пунктуальну старанність тощо.

Ентузіазм – це захоплене відношення або великий інтерес до предмету або справи. Ентузіазм викладача вносить до заняття життєвості і енергійності. Ентузіазм виявляється як інтенсивність, енергійність, рух, радість, здивування, розчарування і захоплення [3, 4, 5]. Все це свідчить про великий інтерес до предмету, а також бажанні передати знання іншим. Порівняйте це з поведінкою тих викладачів, які викладають матеріал методично і монотонно, майже без вираження. Вони дивляться в свої замітки і не використовують жодного нового матеріалу, аби змусити слухачів задуматися. Слухачу важко з ентузіазмом ставитися до предмета, який нудний для викладача.

Гнучкість для викладача означає використання відповідних методів, прямих або непрямих, залежно від потреб аудиторії [3]. Прямі методи включають лекції, пояснення і виправлення. Непрямі методи – це питання, вислуховування і прийняття думок і вражень слухачів. Гнучкість – та якість, що найчастіше зустрічається в описах позитивних якостей викладачів. Викладач, якому властива гнучкість, частіше демократичний, ніж негнучкий. Негнучкі викладачі зазвичай завжди використовують одні й ті ж самі процедури, незалежно від результатів. Вони дотримуються стереотипної думки про слухачів і часто бувають невисокої думки про їх здібності; більш авторитарні і схильні до забобонів і більше залежать від першого враження і попереднього досвіду, ніж гнучкі викладачі. Дослідження показали, що незалежно від предмету, результати навчання вище у викладачів, яким властива гнучкість [4; 7; 9].

Гнучкі викладачі звертають увагу на слухачів і роблять все, що вважають потрібним, для полегшення процесу навчання. Емоційно зрілий викладач відрізняється почуттям гумору, приємними манерами, чесний і дисциплінований. Такі

зрілі викладачі легко співробітничать з іншими, управляють своїми поривами, без збентеження говорять про свої відчуття, стримуються від тривожності і можуть прийняти конструктивну критику. Порівняйте цей опис з незрілими викладачами, які непривітливі, дратівливі, невірні, грубі, неспокійні і нестримані. Незрілі викладачі завжди більше думають про своє положення, чим свою місію, тобто допомогу слухачам.

Щирість, ентузіазм, гнучкість і емоційна зрілість здійснюють сильний вплив на формування позитивного психологічного клімату заняття. Якщо ми хочемо підвищити ефективність занять, то повинні звертати на особистісні характеристики більше уваги, ніж на функції і діяльність. Разом з тим і те, що викладач робить на занятті, теж впливає на атмосферу в аудиторії.

Існує декілька основних типів поведінки викладача, що впливають на психологічний клімат заняття. Ми розглянемо як загальну, так і навчальну поведінку.

Загальна поведінка відноситься до діяльності по створенню психологічного клімату заняття – це рівновага між змістом і повідомленням, підготовка, чітка організація, науковість, відповідальність і самооцінка.

Деякі викладачі вважають, що навчати – означає розповідати слухачам те, що знаєш сам. Основа фахового, зрілого викладання для таких викладачів – це хороше знання предмету, володіння темою. Так, знання предмету необхідне, але його недостатньо для ефективного навчання. Якщо викладач не може оформити свої знання так, щоб слухачі могли їх сприйняти, лекція приведе не до розуміння, а до плутанини. Інші викладачі вважають, що навчання – це перш за все планування занять, етапи, пояснення і діяльність. Для таких викладачів основа викладання – це планування діяльності, орієнтованої на певну мету, що примушує слухача взаємодіяти з викладачем і один з одним. Це теж необхідно, але недостатньо. Якщо діяльність не матиме реального змісту, навчання не відбудеться [7].

Зрілий викладач знає свій предмет і планує осмислену діяльність: лекції, обговорення, проекти, питання і проблеми, – яка допоможе слухачам засвоїти новий

матеріал і зрозуміти його. Зрілий викладач врівноважує знання предмету і структуру заняття, аби його науковість могла бути передана зрозуміло, а навчальна діяльність була осмисленою слухачами. Науковість додає заняттю глибину, відповідне планування – теплоту. Їх поєднання дуже сприятливо для ефективного навчання.

У будь-якій галузі для ефективного виконання потрібні роки підготовки тренувань, зусиль і праці. Підготовка включає формування навичок бесіди, сценічних навичок, уміння пояснювати, ставити питання, слухати, виховувати, складати довгострокові плани. Всі ці чинники дають слухачам упевненість в тому, що викладач рухається до певної мети, – і ця мета важлива.

Зрілий викладач володіє великою кількістю знань не лише зі свого предмету, але і в суміжних галузях. Ці додаткові галузі є багатим джерелом порівнянь, співставлень і прикладів, що збагачують процес навчання. Зрілі викладачі вводять в структуру заняття нові дослідження, нові теорії, нові відкриття, аби йти в ногу з часом. Така науковість, що розвивається, не лише використовується в безпосередньому навчанні, але і може служити для слухачів прикладом академічних досягнень.

Зрілі викладачі беруть на себе відповідальність за досягнення своїх слухачів, вони розглядають низьку успішність як проблему, яка потребує свого розв'язання. Незрілі викладачі не беруть на себе відповідальність за неуспішність слухачів. Вони схильні звинувачувати їх і користуються погрозами й вимогами, аби мотивувати старанність.

Зрілі викладачі думають про свою роботу і свої досягнення. Вони роздумують про те, як реально їх планування відображається на успішності групи. Вони аналізують результати, аби в майбутньому удосконалитися.

Навчальна поведінка – це поведінка, що конкретним чином здійснює вплив на психологічний клімат на занятті в ході навчання. Розглянемо такі види поведінки, як *структуризація, питання і реакція*.

Структуризація визначається як створення контексту для поведінки в групі. Викладачі роблять це за допомогою планування, складання завдань і схем курсу. Дуже жорсткі структурні рамки обмежують

свободу слухачів і роблять атмосферу занадто сухою. Дуже вільна структура дає слухачам занадто багато свободи і створює хаос. Будь-яка крайність негативно впливає на успішність.

Кидайте виклик і заохочуйте. Зрілі викладачі вміють врівноважувати виклик і заохочення. З одного боку, вони спонукають слухача прагнути до більш високих досягнень. З іншого – вони підтримують слухачів в їх зусиллях, підбадьорюючи їх, якщо їм щось не вдається. Невмілі викладачі можуть проявити розчарування, незадоволеність і нетерпіння у відповідь на невдачі слухачів.

Зворотний зв'язок має бути особистим. Зрілий викладач дає конкретний, інформативний зворотний зв'язок кожному слухачу. Такий викладач допомагає окремим особам, яким дійсно потрібна допомога. Незрілий викладач має звичай давати загальний зворотний зв'язок всій групі.

Стосунки і очікування. Зрілий викладачі встановлюють позитивні стосунки із слухачами. Це зв'язок, що сприяє виникненню міжособистісного середовища для викладання і навчання. Викладач може зробити це, підкріплюючи самоповагу слухачів, роблячи акцент на спільній навчальній діяльності і звертаючи більше уваги на процес, ніж на результати навчання. Разом з встановленням контакту, зрілі викладачі чекають від слухачів високого, але досяжного рівня успішності. Таке поєднання контакту і очікувань сприяє формуванню позитивного клімату на занятті.

Організуйте час навчання. Виділяйте спеціальний час для конкретної діяльності. Ефективність навчання безпосередньо пов'язана з кількістю часу, який слухачі реально приділяють предмету.

Слідуйте конкретному плану. Зрілі викладачі слідують плану, що чітко простежується. У нього входять такі моменти, як повторення матеріалу минулого заняття, цілі, керована практика, зворотний зв'язок і час для самостійної практики. Ці складові утворюють структуру заняття і наводять слухачів на думку, що викладач направляє їх до якоїсь мети. Подібна структура обмежує кількість можливих “відхилень” від теми заняття.

Сигнали. Одна справа, коли у викладача є план заняття. Інша – чи розуміють слухачі,

що заняття організовано. Сигнали – це засіб для початку або припинення певної діяльності по ходу заняття, аби підкреслити перехід до наступного пункту матеріалу. В якості сигналів використовуються також вербальні акценти. Сигнали привертають увагу слухачів і допомагають їм відділити важливіший матеріал від менш важливого.

“Диригування” діяльністю. Оркестр складається з різних інструментів, які грають різні партії. Якщо інструменти не гратимуть узгоджено і за нотами під керівництвом диригента, вийде лише шум. Подібним чином зрілий викладач диригує групою, аби навчання проходило гармонійно. Якщо грати дуже повільно – слухачі занудьгують. Якщо дуже швидко – вони заплутаються. Необхідна рівновага.

Р.Дж. Влодковськи пропонує три способи для підтримки правильного темпу. *По-перше,* дозвольте слухачам контролювати темп за допомогою питань, думок і обговорень. Такий зворотний зв’язок допомагає викладачам витримувати темп, найбільш оптимальний для слухачів. *Друга* пропозиція – це використання рухів, голосу, мови жестів і пауз для управління темпом. “Рух” може бути різним – від статичної пози на підвищенні або за проектором до швидкого кроку. “Голос” може варіюватися від нудного і монотонного до переповненого почуттями. “Мова жестів” – від нерухомості до відчайдушної жестикуляції. “Паузи” – це перерви протягом заняття, їх може бути дуже мало або занадто багато, вони можуть бути короткими або надто довгими. У перших випадках виникає нудьга, в останніх – незручність і неприємне відчуття. *Третя* пропозиція Р.Дж. Влодковськи – перехід від взаємодії між викладачем і слухачем до взаємодії між самими слухачами, і навпаки. Надто багато взаємодії слухача з викладачем наводить до надмірної залежності від викладача. Надто багато взаємодії з іншими слухачами веде до спілкування, позбавленого глибини. Викладачі, яким вдається підтримувати ці чинники в гармонії, відповідно до потреб слухачів і цілей курсу, створюють сприятливе для навчання середовище [9].

Психологічний клімат заняття, як і успішність слухачів, залежить від того, як викладачі ставлять запитання. Основні моменти – це частота запитань, їх когнітивний рівень, паузи після запитань,

організація опитування, переадресація запитань і перевірочні запитання.

Частота запитань. У загальному, чим більше запитань задає викладач, тим кращі знання слухачів. Треба ставити запитання за викладеним матеріалом, аби з’ясувати, наскільки слухачі зрозуміли його. Часто викладачі ставлять запитання до того, як матеріал поданий, а тому слухачу важко зрозуміло відповісти. Тоді викладач пояснює. Якщо робити так часто, слухачі можуть відчутти себе некомпетентними. Спочатку навчайте, потім перевіряйте. Спочатку пояснюйте, потім ставте запитання. Так слухачі зможуть продемонструвати своє розуміння і викладачі отримають зворотний зв’язок, що показує, наскільки ясно був поданий матеріал.

Когнітивний рівень запитань. Загалом, чим вище когнітивний рівень запитань, тим ефективніше вони для навчання. Запитання на розуміння, пов’язані із значенням понять, краще, ніж запитання на знання, які вимагають лише відтворення простих фактів. Запитання на розуміння змушують міркувати слухачів, порівнювати і пояснювати. До цього рівня відносяться такі вирази, як “опишіть”, “наведіть приклади” або “поясніть своїми словами”. Запитання на вживання, які вимагають від слухачів використовувати матеріал для вирішення проблем, більше сприяють успішності, чим запитання на розуміння. До цього рівня відносяться такі вирази, як “застосуйте”, “розв’яжіть”, “знайдіть рішення”, “класифікуйте”, “виберіть” і “використовуйте”. Запитання, що вимагають аналізу, закликають слухачів визначати причини і наслідки, а також внутрішню структуру предмету. Сюди відносяться такі вирази, як “проаналізуйте”, “зробіть висновок”, “визначите відмінності”, “тлумачте” або “складіть план”. Питання, що вимагають синтезу, спонукали створювати слухача щось нове або розвивати нові ідеї. До цього рівня відносяться такі вирази, як “спробуйте передбачити”, “створіть”, “побудуйте”, “винайдіть” або “сплануйте”. Запитання, що потребують оцінки, закликають слухачів оцінити щось або висловити думку. Сюди відносяться такі вирази, як “дайте оцінку”, “доведіть” або “прийміть рішення”.

Пауза після питання. Зрілі викладачі дають слухачу помовчати для відповіді на свої запитання. К. Пірсон роводив дослідження, в ході яких було виміряно, скільки часу відводять викладачі на паузу після запитання. Було вивчено поведінку семисот викладачів, і середня тривалість паузи виявилася рівна дев'яти десятим секунди! Викладачам рекомендували чекати три секунди після запитання. І поведінка слухачів змінилася. К. Пірсон зазначає, що відповіді стали тривалішими в часі (у них було, що сказати). Добровольців, що бажають відповісти, стало більше (зростає довіра). Знизилася кількість невпевнених відповідей з питальною інтонацією. Н.Л. Гейдж і Д.С. Берлінер називають цю паузу “часом очікування І” і стверджують, що вона дає слухачу час, аби обдумати запитання, обробити відповідну інформацію і сформулювати відповідь. Чим вище когнітивне навантаження питання, тим довше має бути “час очікування І” [6].

Організація опитування. Кожний слухач в аудиторії повинен мати однакові можливості досягти успіху або потерпіти невдачу. Для цього повинна існувати деяка система рівномірного розподілу запитань. Дослідження показали, що, коли існує певна система побудови запитань, занепокоєння стає меншим, а успішність підвищується. Коли запитання задаються без системи, рівень занепокоєння в аудиторії підвищується. Крім того, коли у викладачів немає системи рівномірного розподілу запитань, вони мають схильність звертатися до тих слухачів, які більше знають. Така тенденція не дає менш здібним рівної можливості відповісти. Контакт з аудиторією встановлюється краще, якщо люди не бояться бути викликаними відповідати. Слухачі, які мовчать на занятті, можуть прийняти участь у спілкуванні до заняття або після нього, або в роботі в мікрогрупах. У міру того як їх довіра до викладача і впевненість в своїх здібностях зростає, в майбутньому вони можуть захотіти добровільно відповідати на питання в аудиторії.

Переадресація питань. Може статися так, що викладач отримує невірну відповідь на своє запитання. Незрілий викладач сам відповідь правильно і продовжить далі. Зрілий викладач переадресує питання, аби на нього відповіли слухачі. Викладач може

також переадресувати аудиторії запитання, які задають йому слухачі. Це не лише змусить їх думати, але і дасть викладачу час обдумати кращу відповідь.

Перевірочні питання. Часто відповідь слухача недостатньо глибока. Незрілий викладач прийме неглибоку відповідь і рухатиметься далі, або ж дасть детальне пояснення сам. Зрілі викладачі допомагають слухачеві розглянути проблему на більш глибокому рівні, задавши інше, детальніше, питання. Перевірочне запитання має бути поставлене уміло. Але треба бути готовим підтримати слухача, якщо він не зміг відповісти. Нездатність відповісти на перевірочне запитання зачіпає і бентежить.

Пауза після відповіді слухача. Запитання і відповіді можуть справляти враження допиту, якщо їх темп буде дуже високим. Роблячи паузу після відповіді слухача, викладач знижує темп і стимулює решту подумати над запитанням. Н.Л. Гейдж і Д.С. Берлінер називають цю паузу “часом очікування ІІ”. Успішність підвищується, коли викладач уповільнює темп [6].

Використовуйте позитивну реакцію. Зрілі викладачі заохочують за правильні відповіді, а після неправильних ставлять навідні запитання, аби допомогти слухачу знайти вірну відповідь. Вони підбадьорюють слухачів, теплота завжди ефективніше, чим холодність, прийняття – краще, ніж відчуження.

Уникайте негативної реакції. Зрілі викладачі не критикують, не принижують і не бентежать слухачів, навіть якщо ті неправильно відповідають. Дослідження показали, що чим критичніше ставлення, тим нижче успішність.

Використовуйте нейтральну реакцію. Зрілі викладачі нейтрально реагують на негативні відгуки, такі як скарги, критика або спори. Не можна дозволяти собі сердитися – це наносить не виправну утрату майбутнім стосункам з слухачами.

Звернемо увагу на роль змагання й групової роботи на занятті. Змагання – це “боротьба з іншими за досягнення мети, такої як перевага або перемога. Немає сумнівів, що змагання збуджує інтерес. На занятті змагання пов'язане з оцінками, результатами тестів, проектами і дебатами. Майже неможливо виявити результати досліджень, в яких би схвалювали змагання як засіб мотивації на занятті. Окремі

Питання психології

дослідники зазначають, що метод змагання веде до підвищення занепокоєння, зниження самоповаги, відповідального ставлення до товаришів по навчанню і їх оцінки [7-9].

Групова робота під час навчання не повинна замінювати безпосереднє пряме навчання і традиційне спільне навчання в аудиторії. Це доповнення, яке сприяє формуванню сприятливого психологічного клімату заняття. Серед позитивних особливостей можна назвати інтерактивне навчання, пониження тривожності, розвиток міжособистісних навичок, а також більша кількість “переможців”.

Висновок. Таким чином, доступне викладення матеріалу, чітка організація

занять, осмислена діяльність, психологічний клімат на занятті тісно пов’язані з особистісними характеристиками викладача. Такі особистісні характеристики викладача як *щирість, ентузіазм, гнучкість, емоційна зрілість, педагогічний такт* та інші, суттєво впливають на психологічний клімат заняття, сприяють підвищенню ефективності спільної навчальної діяльності, її привабливі, вселяють оптимізм і формують внутрішньоорганізовану мотивацію у слухачів. Педагогічна діяльність стає більш сприятливою з точки зору набуття, засвоєння та перетворення здобутих знань.

Література

1. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; [голов. ред. В.Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. – К., 1985. – с.415-435.
3. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / В. Г. Кремень. – 2-ге вид. – К. : Знання, 2010. – 520 с.
4. Максименко С. Д. Психологія особистості / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча; [за ред. Максименка С. Д.]. – К.: Вид-во ТОВ “КММ”, 2007. – 296 с.
5. Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: [навч. посібник] / В. В. Рибалка. – Одеса : Букаєв Вадим Вікторович, 2009. – 575 с.
6. Gage N. L. Educational Psychology / N. L. Gage, D. C. Berliner. – Houghton Mifflin Harcourt (HMH), 1998. – 676 p.
7. Hamachek D. E. Psychology in Teaching, Learning and Growth: Search Results / D. E. Hamachek. – Pearson Education. Canada, 1984. – 640 p.
8. Michaels J. W. Classroom Reward Structures and Academic Performance / J. W. Michaels // Review of Educational Research. Johns Hopkins University. – 1977. – Vol. 47. – P. 87-98.
9. Wlodkowski R. J. Motivation and Teaching: A Practical Guide / R. J. Wlodkowski. – Washington : D.C. National Education Association, 1986. – P. 89-92.
10. Yount W. Created to Learn: A Christian Teacher’s Introduction to Educational / W. Yount. – Boston: Allyn and Bacon, 1990. – 374 p.