

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Іщенко А.М., Савело А.А.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»

Актуальність матеріалу, що викладений у роботі, обумовлена потребами суспільства у впровадженні якісної системи становлення та розвитку соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах, а також застосуванню новітніх методик і технологій, які не тільки вирішують існуючі проблеми, але і надалі будуть використовуватись, як запорука надійності, стабільності, а також ефективного розвитку і результативності праці викладачів та студентів. Однією з основних проблем є недостатність уваги, яка приділяється колективу, що в подальшому циклічно впливає спочатку на самопочуття окремої особи, потім дискомфорт в колективі, далі вже виникають конфліктні ситуації, з чого випливає низька і неякісна результативність праці. В даній роботі викреслені фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат у колективах студентів та колективах викладачів, розглянута специфіка розвитку цих колективів. Виокремлено чинники, за якими соціально-психологічний клімат може розглядатися як сприятливий або несприятливий.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, чинники формування соціально-психологічного клімату, навчальна діяльність студентських колективів, педагогічні колективи.

Поряд із навчальними задачами формування у студентів системи наукових знань та практичних навичок вищий навчальний заклад повинен вирішувати виховну задачу формування всебічно розвиненої та творчої особистості. Ефективний університет поряд із формуванням формальної організації навчально-виховної системи повинен дбати про формування особливого соціально-психологічного клімату, результатом діяльності якого повинні стати не тільки підвищення результатів засвоєння навчального матеріалу, а й розвиток творчої уяви, ініціативності, моральності тощо.

Дослідження особливостей формування сприятливого соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах та його впливу на розвиток навчальної діяльності розпочалися ще в середині минулого століття, і продовжуються сучасними науковцями і на даний час. Зокрема, можна згадати дослідження Андріанової О.В. щодо впливу соціально-психологічного клімату на формування навчальної діяльності студентських колективів. В цілому ж більшість наукових розвідок присвячених соціально-психологічному клімату в колективах молодих особистостей, що проходять процес поставання, по даному питанню спираються на психологічні теорії особистості С. Рубінштейна та Л. Виготського.

Між тим, все ж таки більшість досліджень соціально-психологічного клімату колективів стосуються комерційних організацій. Тому в науковій літературі відчувається дефіцит теоретичних розробок з технологій поліпшення соціально-психологічного клімату в умовах вищого навчального закладу.

Робота в сучасних умовах передбачає максимально високу результативність за максимально коротким терміном у зв'язку з жорсткою конкуренцією. Комерційна діяльність дуже стрімко зростає, таким чином, змушуючи кожного працівника постійно дбати про підвищення своєї кваліфікації. Це, в свою чергу, ускладнює мотиваційні і стимулюючі системи для працівників. Не дивлячись на те, що наукових розвідок з питань покращення соціально-психологічного клімату в комерційних організаціях є багато, далеко не кожен керівник замислюється про створення сприятливих умов, в яких працюють його підлеглі. І ще більше керівників не намагаються створити такі умови, які будуть комфортними не тільки для команди цілком, а й для кожного окремого працівника. Одним з основних чинників конкурентоспроможності є людський потенціал. Його

існування детермінує потребу створення моделі розвитку і використання людських ресурсів. Де головне орієнтування буде на висококваліфіковану й ініціативну робочу силу, яка буде постійно збагачувати свої знання, пристосовуватися до гнучкості організації праці та правильно делегувати відповідальність зверху вниз, що в результаті допоможе поліпшити партнерські відносини між учасниками виробничого процесу. У цьому і полягає діалектичність сучасних компаній: всі хочуть отримати якомога більше прибутку, не звертаючи уваги на спосіб її отримання. 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» [2, с. 5], тобто вищих навчальних закладів.

Атмосфера, яка панує у вищому навчальному закладі, організація процесу навчання та спілкування із головними клієнтами (студентами) здійснює опосередкований вплив на формування майбутнього фахівця. Чітко налагоджена культура спілкування, ефективне функціонування формальної та неформальної структур навчальних підрозділів, дотримання термінів виконання тих чи інших робіт – це те, що сприймається студентами як зразки для майбутньої діяльності. Особливе середовище, що складається в процесі взаємодії всіх суб'єктів освітньої діяльності носить взаємопов'язаний характер, здійснюючи як вплив середовища на особистість, так і вплив особистості на середовище. В такому контексті, питання побудови соціально-психологічного клімату вищого навчального закладу має свою специфіку. Адже, це не тільки питання управлінських практик, а результат виховної роботи всього колективу, показник її ефективності. Характер взаємовідносин колективу змушує особистість адаптуватися до загальної атмосфери кафедри, факультету, чи університету в цілому. У цьому і полягає механізм розгортання діалектики розвитку СПК як системи відносин, в яких організаційно-управлінські фактори відображаються у свідомості кожного з членів колективу, впливають на побудову їх відносин між собою, завдяки активності людської свідомості.

Побудова сприятливого соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах потребує

розгляду трьох його аспектів: формально-організаційного (характер зв'язків між суб'єктами освіти, формальна організація праці викладачів та студентів тощо), навчального (побудова процесу навчання та наукової діяльності) та психологічного (характер спілкування, психологічна сумісність). Також важливо розрізняти соціально-психологічний клімат студентських груп та професорсько-викладацького складу. Встановлено, що студентські колективи з високими показниками стану соціально-психологічного клімату мають більш високу успішність, організованість, чіткі особистісні цілі, направленість на постійний особистісний ріст, низьку конфліктність [1, с. 57].

Як і для організацій інших сфер діяльності сприятливий соціально-психологічний клімат у вищому навчальному закладі сприяє формуванню таких позитивних показників ефективності як покращення результатів діяльності (покращення успішності у випадку студентських колективів), міцної трудової дисципліни, відсутності напруженості в колективі, а для професорсько-викладацького складу – це додатково ще низька плинність кадрів та взаєморозуміння між керівниками та підлеглими. У разі ж формування несприятливого соціально-психологічного клімату погіршується не тільки моральний настрій колективу, заявляється байдужість до результатів діяльності, погіршується дисципліна тощо.

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, навчального закладу або окремих особистостей;
- Оптимальна статево-вікова структура колективу;
- Командні неформальні відносини в колективі;
- Індивідуальна та групова психологічна сумісність.

Розглянемо більш детально перелічені фактори. Найявністю у педагогічному колективі спеціалістів різних рівнів професійної майстерності дає змогу працівникам початківцям бачити свою професійну перспективу, а висококваліфікованим – відчувати повагу молодих, в разі чого з'являється бажання й надалі бути авторитетом, працювати над собою, розвиватися і удосконалювати свої навички. Загалом це сприяє підвищенню комфортних умов з обох сторін.

Якщо педагогічні колективи занадто малі, це породжує занепокоєність із приводу персональної відповідальності за прийняті рішення. Зі збільшенням чисельності групи ефективність роботи кожного може зростати (до певної межі) за рахунок взаємодії. Групі, в якій до п'ятнадцяти осіб, більш властива цілісність. Зі зростанням її чисельності цілісність втрачається, починають утворюватись дрібніші групи, відносини між якими складаються не завжди сприятливо, що може негативно позначатись на згуртованості колективу загалом. У великій групі не завжди є змога висловити свою думку, що ускладнює спілкування, провокує неформальний поділ груп на підгрупи. Спільна трудова діяльність пов'язана з формуванням традицій, стійких норм поведінки, що відчутно впливає на згуртованість та організованість колективу.

Згуртованість, здоровий соціально-психологічний клімат, як правило, властиві неоднорідним групам, де реалізуються різновікові особливості працівників. У такому колективі приятельські взаємини, спілкування, емоції. Інтенсивніший у ньому природний рух кадрів. Це дає підстави для тверджень, що оптимальна модель прийнятного соціально-психологічного клімату в організації передбачає відмінності щодо віку, життєвого досвіду, повагу до старших, підвищену увагу до жінок, допомогу молодим тощо. Практика свідчить, що великий потенціал енергії ініціативи, творчості молодих працівників послаблює консерватизм ветеранів. Розв'язання цієї проблеми залишається актуальним для педагогічних колективів. Старіння кадрів, з одного боку, уповільнює оволодіння новими технологіями та їх впровадженням в навчальний процес. З другого боку, більш досвідчені кадри зазвичай є дуже важливими в такій сфері як педагогіка. Водночас молоді привчається до стриманості в поведінці, дисциплінованості, організованості. На емоційному житті колективу позитивно позначається наявність у ньому чоловіків і жінок. Як правило, різностатеві групи є стабільнішими.

Групова сумісність, є соціально-психологічним показником згуртованості групи, і забезпечує безконфліктне спілкування, узгодження індивідуальних дій в умовах спільної діяльності, а також про міжособистісну сумісність – взаємне прийняття партнерів по спілкуванню й спільній діяльності, засноване на оптимальному узгодженні ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик.

Взаємовідносини між членами професорсько-викладацького складу є важливою складовою СПК. Але ще важливішою є відносини з керівництвом. Керівник навчального закладу або навчального підрозділу має особливість: це не тільки людина з управлінськими навичками, вміннями організувати роботу інших, але й формальний та неформальний лідер, що за компетентністю, науковою спадщиною може служити зразком для своїх підлеглих. Як і для керівників інших установ, так і для керівників, що працюють у сфері освіти (деканів, ректорів, завідувачів кафедр) притаманними є три види управлінських стилів – авторитарний, ліберальний та демократичний, і в залежності від того, до якого стилю ведення справ тяжіє керівник залежить і соціально-психологічний клімат. Адже там, де, наприклад, керівник користується авторитарним стилем зазвичай панує складна психологічна атмосфера, через те, що формальний авторитет підтримується на почутті страху від підлеглих, на віддаванні наказів, рішення про прийняття яких приймається в одноосібному порядку.

Таким чином, можна зробити висновок, що 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.

Деякі з названих факторів, що сприяють становленню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі викладачів, є важливими і для студентського середовища, але існує й ряд специфічних особливостей.

Сприятливий соціально-психологічний клімат студентського колективу це, насамперед, створення продуктивних умов не тільки для засвоєння нового навчального матеріалу, але і особлива творча атмосфера, що сприяє самовираженню, відкриттю нового, а не тільки засвоєння вже відкритих раніше істин. Також незаперечна роль організаційних чинників – зручність навчального розкладу, продумана кількість часів для самостійної роботи, вдале поєднання різних форм роботи (семінарів та лекцій) – це фактори, які можуть як значно поліпшити, так і значно погіршити стан соціально-психологічного клімату. Розвиток соціально-психологічного клімату колективу студентів та розвиток соціально-психологічного клімату колективу викладачів – тісно пов'язані феномени. Внутрішню суть сприятливого соціально-психологічного клімату колективу студентів відображають такі показники як наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда; взаємодовіра в групі; прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі; задоволеність працею й належністю до групи; вільне висловлювання власної думки, відсутність тиску формальних лідерів, достатня поінформованість студентів про цілі та завдання навчальної діяльності.

Включення всіх членів колективу як викладачів, так і студентів до формування соціально-психологічного клімату сприятливо впливає на цей процес, знижуючи ступінь його стихійності. З іншого боку, необхідна цілеспрямована робота факультетів, кафедр, соціальних служб та професорсько-викладацького складу в цілому на оптимізацію життєдіяльності студентських колективів, виходячи з їх

накопиченого досвіду. Оптимізація стилю керівництва професорсько-викладацьким колективом, цілеспрямована робота, на основі вивчення соціально-демографічних і психологічних даних студентів (віку, освіти, сімейного стану, соціального походження, матеріального становища, здібностей), надалі принесуть результати не тільки у формі покращення соціально-психологічного клімату, а й відчутне покращення навчальної успішності, а також професійної та наукової діяльності в перспективі.

На даний час важливість створення системи ефективного формування та регулювання соціально-психологічного клімату колективу усвідомлюється більшістю керівників комерційних організацій. Саме ставлення до формування того чи іншого соціально-психологічного клімату відрізняє керівників, які ставляться до підлеглих виключно як до засобу досягнення належної мети, й керівників, які також дбають про виховання творчих працівників, надають їм для цього можливості, що сприяє досягненню злагодженості колективу та підвищенню продуктивності праці. На жаль, робота з цілеспрямованого формування соціально-психологічного клімату найчастіше відходить на другий план, або зовсім ігнорується керівниками державних установ, до яких можна віднести і керівників вищих навчальних закладів. Між тим, саме для навчальних закладів актуальною є постійна та системна виховна робота з усіма суб'єктами освітнього процесу, проведення соціальних заходів, направлених на налагодження взаємодії між викладачами та студентами, викладачами та адміністрацією, студентами та допоміжним персоналом тощо. І така робота вимагає до себе не тільки відповідального ставлення, а й творчого підходу, використання спеціальних знань з психології, умінь вирішувати конфліктні ситуації та попереджати їх, а найголовніше – така робота повинна носити перманентний характер. Розв'язання проблем, які стоять на цьому шляху, питання подальших ґрунтовних досліджень, їх апробації та впровадження безпосередньо в управлінську практику вищих навчальних закладів.

Список літератури:

1. Андрианова Ольга Владимировна. Влияние социально-психологического климата на формирование учебной деятельности студенческих коллективов : Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : Тверь, 1999 153 с. РГБ ОД, 61:99-19/243-8.
2. Новіков Б.В. Творчість як спосіб здійснення гуманізму. – Монографія. – К.: НТУУ «КІП», 1998 – 310 с.

Ищенко А.Н., Савело А.А.

Национальный технический университет Украины
«Киевский политехнический институт»

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

Аннотация

Актуальность материала, который изложен в работе, обусловлена потребностями общества во внедрении качественной системы становления и развития социально-психологического климата в высших учебных заведениях, а также применению новейших методик и технологий, которые не только решают существующие проблемы, но и в дальнейшем будут использоваться как залог надежности, стабильности, а также эффективного развития и результативности труда преподавателей и студентов. Одной из основных проблем является недостаток внимания, которое уделяется коллективам, в дальнейшем циклически влияет сначала на самочувствие отдельной личности, затем дискомфорт в коллективе, дальше уже возникают конфликтные ситуации, из чего следует низкая и некачественная результативность труда. В данной работе подчеркнуты факторы, влияющие на социально-психологический климат в коллективах студентов и коллективах преподавателей, рассмотрена специфика развития этих коллективов. Выделены факторы, по которым социально-психологический климат может рассматриваться как благоприятный или неблагоприятный.

Ключевые слова: социально-психологический климат, факторы формирования социально-психологического климата, учебная деятельность студенческих коллективов, педагогические коллективы.

Ishchenko A.M., Savelo A.A.
National Technical University of Ukraine
«Kiev Polytechnic Institute»

FEATURES OF THE FORMATION OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN HIGHER EDUCATION

Summary

The relevance of the material outlined in the paper, due to the needs of society in the implementation of quality system establishment and development of social and psychological climate in higher education and the application of new techniques and technologies that will not only solve current problems, but will continue to be used as a guarantee reliable, consistent and effective development and performance of teachers and students. One of the main problems is the lack of attention given to the team, which further affects the first cycle being at the individual, then the discomfort in the team, then there are conflicts, which implies low quality and low productivity of labor. In this paper we crossed the factors that affect the social and psychological climate in the team of students and faculty groups, the specificity of these groups. Author determined factors which socio-psychological climate can be seen as favorable or unfavorable. **Keywords:** social and psychological climate factors in the formation of social and psychological climate of student learning activity groups, educational groups.

УДК 316.733

КРИЗА ТЕХНОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК КРАХ ПРОСВІТНИЦЬКОЇ МІСІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕЛІГЕНЦІЇ

Корольков С.О.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Дана стаття присвячена історико-теоретичному аналізу концепцій, які аналізують кризу західної культури в період потужних ціннісних трансформацій в індустріальному суспільстві. Визначається роль протистояння між елітою, як найбільш інтелектуального, духовного та творчого соціального прошарку та масами, які своїм некомпетентним та редуцціоністським ставленням привносять спотворене бачення сучасної культури. Даний конфлікт позначає втрату елітою свого виняткового права інтерпретувати культуру та очолювати просвітницький прогрес світового розвитку. Розквіт науки та новітніх технологій в даних теоріях бачиться як патологічний стан сучасної культури, як домінування матеріального типу культури над високодуховним. Індустріальна незалежність східного світу розуміється як децентралізація культурних та ідеологічних впливів.

Ключові слова: криза європейської культури, еліта, масова культура.

Актуальність дослідження. Пік розвитку індустріальної економіки, з її наднаціональним, глобальним впливом на культуру, політику, екологію ознаменувався численними дискусіями стосовно численних ризиків техногенної цивілізації. Так же гучно пролунало застереження про занепад і деградацію західно-європейської культури, яка для ідеологів високої культури повинна була зайняти провідне місце в світовому поширенні західних ідей та стилю життя. Переоцінка цінностей, яка йшла пліч-о-пліч з перетвореннями соціальної структури та приходом масового суспільства, породила дискусію стосовно втрати європейського духу, власне втрати високого виміру національної та загальноєвропейської культури.

Мета статті – проаналізувати концепції кризи європейської культури та розкрити ролі та специфіку функціонування культури в умовах її розділення на масову та елітарну, визначити залежність процесів індивідуалізації та інтелектуалізації від технологічного рівня культури. Так об'єктом даної статті виступають концепції кризи європейської культури, представлені О. Шпенглером, М.Я. Данилевським, А. Вебером, П. Сорокіним, С. Хантінгтоном, Й. Хейзінга, Х. Ортега-і-Гассетом. **Предметом** статті виступають особливі характеристики, за допомогою яких в даних концепціях позначається кризовий стан європейської культури в умовах технологізації та масовізації культури ХХ ст.

Злам в функціонуванні суспільства традиційного типу під час швидкої індустріалізації актуалізував дискусії стосовно кризи інститутів суспільства. Власне аналіз етапів розвитку цивілізації носив фазовий еволюційний характер, так як скажімо у К. Маркса капіталізм як пережиток минулих експлуатційних економічних та соціальних відносин повинен змінитися новою революційною формацією пролетаризмом. Для О. Конта теологічна та метафізична стадії людського розвитку змінюються третьою стадією вищого порядку – позитивною, власне ідеалом Просвітництва – пануванням людського розуму, перевагою наукового знання, яке здатне звільняти людську свідомість від релігійних обмежень пізнання. Так чи інакше класична соціологія переважно замикалася на структуризації фаз людського розвитку, таких, які є визначені та описані в термінах минулих, децю статичних типів суспільств. При цьому перехідний період суспільних трансформацій індустріального суспільства був досить швидкий для фіксації його динамічних та структурних ознак. Так мова про кризу суспільних інститутів індустріального капіталістичного суспільства обумовлювалася зокрема порушенням логіки історичного процесу, що визначило проблемність даних концепцій в поясненні нового функціонального стану культури.

Для Освальда Шпенглера походження культур носить органічний та циклічний характер, та-