

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

Ірина ЧЕРЕЗОВА
«18» листопада 2025 р.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО**

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого рівня
вищої освіти, групи м106-п
Галузь знань: 05 Соціальні та
поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма:
Психологія тренінгової роботи
ВІЗНЮК Олена

Керівник: к. психол. н., доцент
Наталія СЕРДЮК
Рецензент: д. психол. н., професор,
кафедри психології
Любов СПІВАК

Запоріжжя – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	8
1.1. Сутність поняття «сприятливий соціально-психологічний клімат»: основні наукові підходи.....	8
1.2. Характеристика психологічних чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.....	16
1.3. Психологічні особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.....	23
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	32
2.1. Організація і методи дослідження психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.....	32
2.2. Характеристика показників прояву психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.....	38
Висновки до розділу 2.....	53
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	56
3.1. Обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.....	56
3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми з формування в колективі вихователів ЗДО сприятливого соціально-психологічного клімату.....	59

3.3. Рекомендації щодо підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі вихователів.....	71
Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В наш час, існуючі умови праці у колективі вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) мають досить вагомий загальний вплив на успішність взаємодії, продуктивність, задоволеність процесом роботи та його результатами в цілому. Окрім чинників безпосереднього впливу, таких для прикладу, як географічне розташування, рівень заробітної плати, комфорт на місці роботи, також існують чинники впливу непрямі. Клімат соціально-психологічний у колективі є одним із таких чинників. Стосовно соціально-психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО, то тут, зазвичай, мається на увазі деякий набір головних показників. В себе він включає множину всіх соціально-психологічних установок колективу, загальний рівень конфліктності, а також безпосередній розподіл ролей. В нинішньому професійному соціальному середовищі, нормалізація клімату у колективі являється одним із головних завдань управління вихователями. Власне, соціально-психологічний клімат являється досить вагомою складовою дієвого функціонування в цілому колективу, тому що він має значний вплив на продуктивність особисту педагогічних працівників, а також на синергію та узгодженість виконуваної роботи.

Значною мірою результат роботи ЗДО залежить саме від соціально-психологічного клімату, який панує в ньому. Беззаперечним є той факт, що саме соціально-психологічний клімат в колективі впливає безпосередньо на самопочуття психологічне кожного окремо взятого працівника, його стан професійного здоров'я та працездатність, а також через психологічний стан педагогічних працівників має опосередкований вплив саме на тих, кого вони навчають та виховують. Досить сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі вихователів ЗДО забезпечує його згуртованість та взаємну підтримку, сприяє саморозвитку та самоактуалізації його членів, також в загальному детермінує якість професійної діяльності та професійного життя.

На експериментальному рівні вченими було доведено існування позитивного взаємозв'язку між загальним станом соціально-психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО та ефективністю спільної роботи всіх його членів.

Власне, педагогічний колектив ЗДО відрізняється від шкільного педагогічного колективу, як умовами та цілями власної діяльності, так і власною структурою, а також якостями професійними його членів. Дані відмінності встановлюють систему особливих чинників, що мають значний вплив на утворення соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО. Формування досить сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО є важливим завданням не лише керівника, а й психолога, що сприятиме досягненню успішності у функціонуванні всієї установи закладу.

В сьогоденних умовах агресії рф проти України, у час, коли соціально-психологічної допомоги потребують вихователі ЗДО значної актуальності набуває в цілому проблема групової психологічної атмосфери, колективної єдності та сумісності.

Вивченню проблеми клімату соціально-психологічного в колективі педагогічних працівників присвячено значну кількість наукових праць. Так, дослідженню соціально-психологічного клімату у колективах, значне місце займають роботи Л. Карамушки та Л. Орбан-Лембрик. Розкриття особливостей утворення соціально-психологічного клімату в колективі педагогічних працівників, що включає не тільки вчителів, а і усіх без виключення учасників процесу освіти та виховання, презентоване у працях таких сучасних вітчизняних психологів, як М. Молочко, М. Поташник Н.Волкова, Н. Гончарова та інших.

Однак, не зважаючи на значну кількість досліджень присвячених обраній проблематиці, вчені приділяють мало уваги психологічним детермінантам формування соціально-психологічного клімату в колективі саме вихователів ЗДО.

Предмет дослідження: психологічні чинники формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

Мета дослідження: теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні чинники формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі ЗДО; розробити та апробувати тренінгову програму з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі.

Завдання дослідження:

1. Обґрунтувати теоретичні основи вивчення проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

2. Емпірично дослідити психологічні чинники сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

3. Розробити та апробувати тренінг з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі.

4. Сформулювати рекомендації для підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі вихователів.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі **методи дослідження:**

– теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;

– емпіричні: опитування, анкетування.

У емпіричному дослідженні психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО використовували тест «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер), методику «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін), методику «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі), методику «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої) та

методику «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса).

Емпірична база дослідження. Дослідження виконувалось на базі ЗДО м. Запоріжжя. У дослідженні брали участь 40 вихователів.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні змісту поняття «сприятливий соціально-психологічний клімат» та визначенні психологічних особливостей формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

Практичне значення роботи визначається розробкою тренінгової програми, яка може бути використана керівниками закладів ЗДО та психологами для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗДО.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (44 найменувань, з них 1 іноземною мовою) і 9 додатків (на 39 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 124 сторінки, з них основного тексту – 74 сторінки. Робота містить 6 таблиць і 10 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

1.1. Сутність поняття «сприятливий соціально-психологічний клімат»: основні наукові підходи

Формування досить сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі ЗДО, служить одним із важливих аспектів утримання кваліфікованих вихователів, уникнення можливих ситуацій пов'язаних із емоційним вигоранням працівників, зменшення рівня конфліктності, збільшення лояльності з поміж працівників, загального розвитку атмосфери творчої, а у підсумку зростання ефективності виконуваних обов'язків.

Сьогоднішні реалії характеризуються дефіцитом кваліфікованих вихователів, тому актуальним є завдання не лише знаходження працівників на вільні посади, а й утримання їх на робочих місцях ЗДО. В цілому, світовий досвід вказує на те, що для цього необхідним є не лише стимулювання фінансове, а й забезпечення сприятливого психологічного клімату в цілому у колективі. Саме тому закономірним є те, що створення такого середовища в ЗДО є досить дієвим засобом з метою утримання вихователів, недопущення їх вигорання емоційного, що у майбутньому знаходить власний вияв у покращення в цілому загальних результатів роботи всього колективу [3, с. 57].

Власне, соціально-психологічний клімат собою являє «характер відносин, які утворилися у деякому трудовому колективі» [13, с. 80].

У значно ширшому тлумаченні під цією дефініцією розуміється певна оцінка комплексна відношення працівників до середовища праці, взаємин між керівництвом та колегами, ступеня довіри, емоційного настрою, підтримки та співпраці у колективі [2, с. 25]. Також, його слід визначати як саме такі умови роботи трудового колективу, що дають можливість

сформувати, а також вдало підтримувати міжособистісні взаємини, як з керівництвом, так і між колегами, з метою забезпечення максимально дієвої роботи всієї організації [42, с. 175].

Соціально-психологічний клімат є певною взаємодією індивіда із оточуючим її середовищем соціальним, а клімат психологічний являється загальним результатом як співпраці із середовищем фізичним, так і з соціальним [39, с. 665].

Для того, щоб з'ясувати стан психічний будь-якого працівника підходить саме таке поняття, як клімат психологічний, а для того, щоб встановити взаємини працівників один із другим як умови психологічного життя та діяльності психологи використовують саме поняття «соціально-психологічний клімат» [9, с.36].

Загальною характеристикою клімату соціально-психологічного в колективі є самопочуття індивіда в ньому (задоволеність, настрій, комфорт психологічний тощо). У тому випадку, коли самопочуття певного працівника залежить від відносин міжособистісних дане ширше поняття відноситься саме до соціально-психологічного клімату [11, с. 95].

Отже, обстановка психологічна у колективі, без сумніву, безпосередньо позначиться і відносно кожного із працівників до себе самого. Дана обставина складається у деяку конкретно визначену ситуацію – форму соціальну самоідентифікації та самовідносин індивіда.

В наукових психологічних джерелах, в наш час, було розроблено концепцію соціально-психологічну, котра базується на чотирьох головних підходах відносно розуміння сутності дефініції «соціально-психологічного клімату», котра дає змогу проаналізувати розвиток цього терміну у психологічній науці:

1. Д. Лецик, Л. Мороз являються прихильниками першого підходу та визначають соціально-психологічний клімат як певний стан саме свідомості колективної. Такий клімат являється відображенням у свідомості людській, комплексом різних явищ, які є значною мірою пов'язаними один із одним

певними умовами праці, взаємовідносинами, а також методами для здійснення стимулювання працівника. Такий підхід ще має назву – суспільно-психологічного [24, с. 66].

2. Представники підходу другого, а саме С. Кличковський та І. Бикова, стверджують, що головною характеристикою підходу соціально-психологічного являється загальний настрій емоційно-психологічний певного колективу організації [21; 4].

3. М. Хараджи, В. Білошицький, Я. Скуз, С. Бех, С. Стукан, є представниками наступного третього підходу. Вони визначають соціально-психологічний клімат, як певні взаємовідносини працівників, що постійно контактують один із другим, завдячуючи чому утворюються міжособистісні відносини, що в подальшому визначають психологічне та соціальне самопочуття кожного окремо взятого працівника [39; 5].

4. Л. Коган та А. Щербань являються прихильники наступного четвертого підходу та безпосередньо наголошують на важливості клімату соціально-психологічного, як сумісності психологічної та соціальної [3, с. 56-60].

Окрім цих чотирьох підходів існують й інші визначення науковців аналізованого поняття.

Так, Г. Хомяк під соціально-психологічним кліматом колективу розуміє відносно стійкий, типовий для даного колективу емоційно-динамічний настрій, який являється характеристикою інтегральною колективу в цілому та відображає всі існуючі, як суб'єктивні, так і об'єктивні умови життя та діяльності працівників [41, с. 59].

О. Сімоненко під дефініцією «соціально-психологічний клімат» розуміє певне утворення системне, ієрархічної структури властивостей, характеристик та станів, що у свою чергу обумовлюють вдалу реалізацію підприємством функціональних обов'язків [34, с. 108].

І. Андрейцева, відмічає, що соціально-психологічний клімат є певним станом настрою колективу і досить якісна сторона міжособистісних

стосунків між працівниками, що мають власний вияв у вигляді множини психологічних умов, та перешкоджають чи сприяють продуктивній спільній праці та всебічному загальному розвитку особистості під час виконання професійних обов'язків [1, с. 312].

Н. Журавська, С. Ящук С. та О. Олещенко вважають, що соціально-психологічний клімат слід визначати як один із найбільш важливих складових у всій загальній структурі значущих факторів та умов соціально-психологічних всього життя та діяльності колективу [15, с. 16].

С. Кличковський зосереджує головну увагу саме на тому, що клімат соціально-психологічний є «ментальною» достатньо стійкою атмосферою, яка безпосередньо розкривається як під час взаємовідносин працівників між собою, так і у їх безпосередньому відношенні до загальної мети діяльності колективу в цілому [22, с. 47].

На переконання Ю. Калюжної та К. Захарової, саме під поняттям «соціально-психологічний клімат» слід розуміти певне спільне сприйняття робітниками множини умов внутрішніх організації, що характеризується емоційним внутрішнім настроєм всього колективу та проявляється як частина загальної системи взаємостосунків колективу [16, с. 109].

І. Биковою вважає, що соціально-психологічний клімат собою являє досить складне явище, котре у собі об'єднує деяку систему відносин між учасниками колективу, котра під загальним впливом психофізіологічних індивідуальних особливостей, а також внутрішньогрупових стандартів і традицій формують настрій та колективну свідомість та комплекс спеціальних психологічних умов, перешкоджаючих чи сприяючих спільній діяльності продуктивній й всебічному розвитку індивіда у групі для досягнення поставлених цілей окремо взятого колективу, індивіда та в цілому підприємства [4, с. 234].

На думку Г. Войтович та З. Пушкар, соціально-психологічний клімат колективу, варто визначати як певне відображення характеру взаємних відносин між індивідами, тон настрою суспільного у колективі, який є

переважаючим, задоволеність рівнем і стилем управління, умовами життя та діяльності, а також всіма іншими чинниками [32].

С. Яковлева відмічає, що «соціально-психологічний клімат» являється однією із досить важливих умов життя та діяльності деякої соціальної групи і разом із тим є певним механізмом зв'язку особистості зворотного із найважливішим та найближчим для неї середовищем прямої діяльності [43, с. 78].

На переконання Л. Лєскової, під дефініцією «соціально-психологічний клімат» варто розуміти якісну сторону відносин міжособистісних, які проявляються у вигляді множини різних умов психологічних, перешкоджаючих чи навпаки сприяючих спільній продуктивній роботі та усесторонньому загальному розвитку індивіда в колективі [25, с 99].

На переконання Н. Хованець та Т. Чаусової, сутність змістовна поняття «соціально-психологічного клімату» визначає самопочуття індивіда у колективі, ґрунтуючись саме на таких основних аспектах, як домінуючий настрій, комфортність, задоволення від виконуваної роботи. В даному випадку, самопочуття певного працівника передвосться на його ставлення до виконуваної роботи, колег, на систему міжособистісних і загальних і відносин у певному колективі [40].

На переконання І. Ващенко, поняття соціально-психологічного клімату слід розуміти та розглядати із різних позицій, а саме;

- як деякий стан, як колективу в цілому, так і його окремо взятих членів;
- як взаємовідносини між працівниками колективу;
- як переважаючий комплекс емоційних станів певного колективу;
- як певний стан свідомості колективу;
- як множину відношення індивідів до соціальної діяльності [8, с. 188].

Варто зауважити, що соціально-психологічний клімат тісно та нерозривно є пов'язаним із наявною системою відносин, комунікативною взаємодією та об'єктивними характеристиками колективу.

На переконання В. Головченко, саме соціально-психологічний клімат утворюється із трьох головних складових, а саме:

- клімат соціальний (усвідомлення основних завдань та цілей підприємства);
- клімат моральний (переважаючі моральні настанови в цілому всього колективу);
- клімат психологічний (система відносин неформальних між робітниками) [14, с. 561].

С. Яковлевою було запропоновано виділяти тільки дві складові клімату соціально-психологічного у межах колективу, а саме:

- клімат соціальний (як певну націленість на реалізацію загальних завдань і поставлених цілей);
- клімат психологічний (як відносини характеру неформального між особами, що на пряму контактують один із одним) [43, с. 78].

Т. Долбищук та Н. Волинець було виокремлено чотири головні напрями вияву клімату соціально-психологічного під час керування людськими ресурсами:

- як деякий аспект ставлення працівників трудового колективу до реалізації спільних робочих завдань;
- як певний аспект ставлення членів трудового колективу один до другого;
- як деякий основний аспект позиції світоглядної учасників трудового колективу в цілому;
- як відповідний аспект ставлення до себе самого та сприйняття своєї власної особистості кожним із окремо взятих індивідів [10, с. 14].

Н. Олійник в загальній структурі клімату соціально-психологічного виділяє відношення робітників до виконуваної роботи (в емоційному та

предметному аспекті) та один до другого, враховуючи, як вертикальні, так і горизонтальні відносини, а також зв'язки в системі організаційній підприємства [28, с. 726].

М. Прищак представляє значно розгорнутішу загальну класифікацію головних складових клімату соціально-психологічного у колективі, а саме:

- складова когнітивно-гностична (множина знань професійних, які безпосередньо є пов'язаними із особливостями роботи певної організації);
- складова мотиваційно-ціннісна (низка чітко усталених мотивів та цінностей, що характеризують загальну націленість усіх членів колективу на досягнення поставлених спільних завдань та цілей);
- складова емоційно-оціночна (ставлення до особисто себе, членів колективу та роботи підприємства в цілому);
- складова поведінково-діяльнісна (низка умінь, навичок та загальних компетентностей, які дають змогу досить якісно реалізовувати професійні завдання та трудові функції) [31, с. 78].

А. Фурман та Н. Макарчук вважають, що відносини між працівниками колективу чинять значний вплив на загальний рівень самооцінки та самоповаги кожного окремо взятого індивіда, якого було залучено до відповідної групи, проявляючись у спільній злагодженій діяльності, а також розвитку підходу креативного до виконуваних обов'язків. Саме тому даними вченими було виділено два нових принципових виміри в загальній структурі соціально-психологічного клімату, а саме:

- вимір задоволення персонального від усіх наявних аспектів трудової діяльності та приналежності до деякого колективу;
- вимір ситуації об'єктивної на рівні всього підприємства [38, с.172].

Досить часто науковці виділяють три головні типи соціально-психологічного клімату, а саме:

- соціально-психологічний сприятливий клімат, який характеризується існуванням досить високого загального ступеня довіри між працівниками трудового колективу, спільних цілей в роботі, неприпустимістю тиску та

примусу із сторони керівництва, існування у кожного члена колективу права ухвалювати деякі рішення на власному рівні;

- соціально-психологічний нейтральний клімат, який є характерним саме тим колективам, що ще не досягли відповідного рівня взаємодії злагодженої та чіткої направленості спільних дій, а також ще не мають спільно визначених цілей та визначених чітких шляхів колективної співпраці;

- соціально-психологічний несприятливий клімат, який характеризується деструктивними та негативними проявами, які є переважаючими у межах певного колективу працівників, низьким загальним рівнем ефективності та продуктивності трудової діяльності, надто високими показниками плинності кадрів [30, с. 78].

Отже, клімат соціально-психологічний може виступати не тільки рушійною силою збільшення продуктивності діяльності, кращого застосування резервів внутрішніх праці, а й покращення трудової дисципліни працівників. Відповідний тип соціально-психологічного клімату в деякому колективі може чинити зовсім різний вплив на працівників. Так він може бути джерелом хорошого настрою, стимулятором до ефективної праці, значної впевненості у своїх силах; у випадку протилежному він зменшує загальний рівень енергії та активності працівників, спричиняє деякі моральні втрати [15, с. 16].

Таким чином, узагальнюючи різні наукові точки зору під сприятливим соціально-психологічним кліматом організації слід розуміти інтегральну характеристика всього колективу, що відтворює сторону якісну міжособистісних відносин, рівень настрою емоційного, довіри, підтримки та співпраці, а також в цілому задоволення від наявних умов праці. Також він створює достатньо сприятливі психологічні умови для спільної продуктивної діяльності, розвитку особистості та досягнення поставлених спільних цілей. Цей клімат сприяє зменшенню рівня конфліктності, запобіганню вигоранню емоційному, збільшенню лояльності робітників та підвищенню ефективності роботи в цілому організації. Саме тому, одним із найголовніших завдань у

сфері управління людськими ресурсами є сприяння формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, враховуючи загальний вплив відповідних факторів та використовуючи адекватний психологічний інструментарій.

1.2. Характеристика психологічних чинників формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі

При дослідженні клімату соціально-психологічного колективу необхідно зважати на два його основні рівні. Першим таким рівнем є відносно постійний, статичний рівень. Це побудовані досить стійкі взаємовідносини всіх членів колективу, їх інтерес до колег та роботи. На даному рівні клімат соціально-психологічний сприймається як стан стійкий, котрий, сформувавшись, спроможний довгий час зберігати власну сутність та не руйнуватися, не дивлячись на ті труднощі, із котрими стикається в цілому вся організація [27, с. 18].

Рівень другий – динамічний, який коливається, змінюється. Це психологічний щоденний настрій працівників під час виконання роботи. Утворення соціально-психологічного комфортного клімату – це одна із найбільш важливих передумов збільшення продуктивності та якості роботи.

Однак, разом із тим, саме клімат соціально-психологічний являється показником рівня розвитку соціального колективу, а також його основних психологічних резервів, спроможних до реалізації професійної. Власне, саме від наявного рівня оптимальності соціально-психологічного клімату кожного окремо взятого колективу в значній мірі залежить ідеологічна, соціально-політична загальна атмосфера соціуму [17, с. 78].

Власне, клімат соціально-психологічний являється системою станів емоційно-психологічних у колективі, які відображають характер взаємних відносин між всіма його членами під час проведення спільної діяльності, а

також спілкування. Формується психологічний стан всього колективу під загальним впливом різноманітних чинників.

З поміж найбільш значних чинників клімату соціально-психологічного є:

- типи поведінки працівників під час виникнення конфліктних ситуацій,
- відношення кожного із членів організації до власного колективу як цілого та взаємовідносини між конкретними працівниками [33, с. 101].

Безпосередньо на створення клімату соціально-психологічного впливають наступні основні фактори:

1. Сумісність всіх його членів, що усвідомлюється як найбільшою мірою сприятливе загальне поєднання властивостей робітників, що забезпечує ефективність спільної роботи та задоволеність особисту кожного. Фактор сумісності має власний прояв у взаємному прийнятті, взаємному розумінні, емпатійності працівників колективу один до другого. Вченим було виокремлено два головні види сумісності:

- психофізіологічна, яка безпосередньо пов'язана із синхронністю психічної індивідуальної діяльності робітників (зовсім різна витривалість учасників колективу, особливості уваги, сприйняття, швидкість мислення), що варто враховувати під час здійснення розподілу доручення окремої роботи та фізичних навантажень;

- психологічна ґрунтується на більш оптимальному загальному, поєднанні психічних особистісних властивостей, а саме темпераменту, рис характеру, здібностей, що в підсумку сприяє взаємному розумінню.

Несумісність має власний прояв у прагненні учасників колективу певної організації уникати одне другого, а у випадку неминучості контактів – до емоційних негативних станів та навіть появи конфліктних ситуацій [26, с. 87].

2. Стиль поведінки начальника, менеджера підприємства.
3. Використання методів покарань та заохочень.

4. Неуспішний чи успішний хід процесу виробничого.
5. Умови роботи.
6. Умови проведення вільного від роботи часу.
7. Емоційний фон під час виконання покладених робочих обов'язків на роботі та поза нею [26, с. 87].

Безпосередньо на формування соціально-психологічного клімату також значний вплив має низка факторів мікро- та макросередовища.

Власне, факторами макросередовища є той наявний соціальний фон, на котрому розвиваються та будуються відносини між працівниками. До даних факторів науковці відносять:

1. Суспільно-політичну обстановку в державі – чіткість та ясність, як політичних, так і економічних програм, рівень довіри до влади тощо.
2. Ситуація економічна у соціумі – підтримка балансового стану між рівнями соціального та технічного розвитку.
3. Загальний рівень життя всього населення – забезпечення балансу між рівнем цін та заробітною платою, споживча здатність всього населення.
4. Організація життя людей – система медичного та побутового обслуговування.
5. Чинники соціально-демографічного спрямування – задоволення наявних потреб соціуму у трудових кадрах.
6. Чинники регіональні – рівень технічного та економічного розвитку в цілому регіону.
7. Чинники етнічні – існування або відсутність конфліктів на рівні між-етнічному.

До чинників мікросередовища відносять, як духовне, так і матеріальне оточення індивіда, який працює на підприємстві [27, с. 19].

До факторів мікросередовища вчені відносять такі:

1. Об'єктивні – комплекс санітарно-гігієнічних, технічних, управлінських елементів у кожній конкретно взятій організації.
2. Суб'єктивні (чинники соціально-психологічні):

- структура формальна – характер організаційних та офіційних зв'язків між учасниками групи, статуси та офіційні ролі членів групи;

- структура неформальна – існування контактів товариських, взаємодопомоги, співробітництва, суперечок, дискусій, стиль керівництва, психологічні індивідуальні особливості кожного учасника групи, їх сумісність психологічна [27, с. 19].

В залежності від характеру соціально-психологічного клімату його вплив на індивіда буде зовсім різним – стимулювання до роботи, підняття настрою, впевненості та бадьорості, чи, навпаки, пригнічування, зниження енергії, спричиняє до втрат моральних.

Клімат соціально-психологічний також спроможний прискорювати чи навпаки, уповільнювати розвиток основних якостей робітника, що є потрібними у галузі обслуговування: готовність до інноваційної постійної діяльності, навички та уміння діяти в ситуаціях екстремальних, приймати рішення нестандартні, виявляти підприємливість та ініціативність, готовність до кваліфікаційного підвищення, поєднання гуманітарної та професійної культури [29, с. 124].

Зважаючи на вище викладене, також варто зазначити, що відносини оптимальні у колективі не з'являються самі по собі, а їх необхідно формувати свідомо.

Чинники утворення комфортного соціально-психологічного клімату ґрунтуються таким чином:

- укомплектування колективу враховуючи психологічної сумісності індивідів . В залежності від основних цілей роботи в колективі необхідно поєднувати різноманітні типи поведінки працівників. У значній кількості ситуацій група із людьми одного із типів поведінки є не в достатній мірі працездатною, для прикладу, якщо буде зібрано лише індивідів, котрі очікують на вказівки та не здатні проявляти самі ініціативу чи лише ті, які прагнуть віддавати команди;

- оптимальна загальна кількість працівників, підпорядкованих одному єдиному керівнику (5-7 людей);

- відсутність зайвих вакансій та працівників. Як надлишок, так і нестача членів групи призводить до її значної нестійкості: виникає певне підґрунтя для появи конфліктів та напруженості через намагання декількох осіб зайняти існуюче вакантне місце, а також одержати підвищення у зв'язку із нерівномірністю набавного трудового завантаження певних окремо взятих працівників при присутності зайвих індивідів;

- службовий етикет, що розпочинається із вигляду саме зовнішнього [20, с. 264].

Власне, саме комфортний соціально-психологічний клімат являється основною умовою відносно зростання продуктивності праці, задоволеності робітників колективом та в цілому виконуваною працею. Зваляється соціально-психологічний клімат спонтанно, оскільки він являється в цілому результатом постійної психологічної роботи із членами групи, здійснення особливих заходів, які вкладені у організацію взаємовідносин між працівниками та керівниками. Постійним практичним завданням керівника того чи іншого підприємства є вдосконалення та формування соціально-психологічного клімату [27, с. 19].

Створення відповідного достатньо комфортного клімату являється справою не тільки відповідальною, а й беззаперечно творчою, котра вимагає знань стосовно його природи, а також засобів щодо регулювання, безпосереднього вміння передбачати деякі можливі ситуації під час взаємовідносин членів колективу [3, с. 57].

Створення комфортного соціально-психологічного клімату потребує, особливо від керівного складу підприємства, а також психологів, усвідомлення психології певного індивіда, його стану емоцій, настрою, переживань, страхів, відносин один із другим.

До головних чинників, які стають перешкодою у формуванні досить комфортного соціально-психологічного клімату, відносять ситуації пов'язані

із конфліктами. Чимало фахівців соціально-психологічний конфлікт визначають як достатньо різке загострення наявних протиріч у галузі безпосередньої комунікації між людьми [3, с. 87].

Власне, конфлікти, які розгортаються у колективах, за власною сутністю являються міжособистісними, тому що відтворюють саме ситуації взаємодії між працівниками, під час котрих вони або переслідують деякі несумісні цілі діяльності, чи по-різному розуміють засоби та способи для їх досягнення.

Таким чином, найбільш очевидними виявами комфортного соціально-психологічного клімату являється прихильність, увага, взаємна симпатія та життєрадісність і духовний підйом, які спираються на чіткі цілі, досить привабливі завдання колективної діяльності, обстановку пов'язану із взаємною вимогливістю людей один до другого та відповідальністю.

За власною сутністю соціально-психологічний клімат є переважаючим у колективі психологічний стійкий настрій всіх його членів, що проявляється у різних формах діяльності професійного спрямування. Клімат соціально-психологічний окреслює загальну систему відносин членів певного колективу один до другого, до виконуваної праці, до організації в загальному на основі особистісно-ціннісних, індивідуальних орієнтацій. Будь-які із дій члена колективу чи керівника (особливо характеру негативного) позначаються на загальному стані клімату соціально-психологічного, змінюють та деформують його. І на противагу, кожне управлінське позитивне рішення, позитивна дія колективу поліпшує соціально-психологічний клімат.

Головною основою соціально-психологічного комфортного клімату являються суспільно важливі мотиви відношення до роботи всіх членів колективу. Більш оптимальне поєднання даних мотивів може бути лише у тому разі, якщо використати три головні компоненти: зацікавленість матеріальну конкретної праці, прямий інтерес до процесу роботи, колективне обговорення отриманих результатів від процесу праці.

Створення досить комфортного клімату соціально-психологічного передбачає подолання певних перешкод психічної напруженості, що можуть з'явитися ід час комунікації між індивідами.

Таким чином, соціально-психологічний клімат – це досить якісна сторона відносин, що проявляється у вигляді множини різних психологічних умов, що перешкоджають чи сприяють продуктивній спільній роботі та усе-сторонньому розвитку індивіда в колективі. Цей клімат здатен бути не-сприятливим, сприятливим, нейтральним, негативно чи позитивно впливати на самопочуття працівника.

Характерними ознаками соціально-психологічного позитивного клімату являється переважання відносин підтримки та взаємної довіри, шанобливе відношення один до другого, існування спільних цілей, високий загальний рівень взаємної допомоги та співпраці у важких ситуаціях, вияви доброзичливого відношення та турботи, існування певного права на ухвалення важливих рішень у межах власної компетенції та досить вільне висловлення своєї позиції, прагнення до спільного проведення вільного часу та відпочинку.

Натомість, ознаками характерними для соціально-психологічного несприятливого клімату є такі як високий загальний рівень конфліктності з поміж працівників, негативний настрій, недовіра та агресивне відношення до оточуючих людей, зневажливе та вороже ставлення до власних колег, певне небажання брати безпосередню участь у роботі в команді, певна нерівність у комунікації один із другим, вияви заздрості, злорадства, а також певних інших досить негативних емоцій у трудовому колективі [3, с. 87].

На основі аналізу наукових джерел літератури було встановлено, що до найбільш важливих ознак сформованості соціально-психологічного комфортного колективу належать наступні:

1. Ознаки суб'єктивні: взємовимогливість та довіра членів колективу один до другого; ділові претензії та доброзичливість; висловлювання у вільній формі своїх думок відносно справ всього колективу або поведінки

окремо визначених осіб; відсутність будь якого тиску зі сторони керівників на працівників та визнання за ними відповідного права приймати такі рішення, які в цілому важливими для загального розвитку колективу; поінформованість працівників колективу у достатній мірі про стан справ у колективі та його завдання; високий рівень взаємодопомоги та емоційного включення у ситуаціях, коли існує у цьому необхідність; розуміння та взяття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним із його працівників;

2) Ознаки об'єктивні: високі загальні показники результатів роботи; низька загальна плинність працюючих осіб; в цілому високий загальний рівень дисципліни праці; відсутність конфліктності та напруженості між працівниками колективу тощо.

Отже, формування досить сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі являється багатогранним та складним процесом, що потребує постійної роботи, врахування особливостей психологічних працівників, їх потреб, взаємодії та мотивацій.

1.3. Психологічні особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

Головна ідея формування та організації соціально-психологічного клімату персоналу ЗДО – це орієнтація на індивіда та його основні потреби, формування таких умов, клімату, які будуть забезпечувати особистісний розвиток кожного окремо взятого вихователя, мотивацію на ефективну роботу. Збільшення функцій, зміна змісту роботи сучасного закладу дошкільної освіти, а також умов роботи підштовхують до змін і у процесі управлінні, ускладнивши тим самим роботу керівника та визначивши необхідність у пошуку нових форм, змісту та методів діяльності організаційно-адміністративного характеру [18, с. 229].

Уся система керування ЗДО, в наш час, переважно спрямована саме на результат, що передбачає не лише відповідну особливу мотиваційно-цільову орієнтацію керівника, а й новітній підхід до педагогічного аналізу, інформаційного забезпечення, планування, організації, регулювання та контролю всієї діяльності [23, с. 256].

Одним із основних завдань керівника та психолога ЗДО – загальне управління процесом розвитку, функціонування та налагодження соціально-психологічного клімату комфортного у колективі, котрий прийнято вважати основою для стабільного стану в цілому всього колективу вихователів під час суміжної діяльності щодо досягненню поставлених освітніх цілей та завдань.

На переконання С. О. Кличковського головними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату колективу педагогів слід вважати наступні показники:

- особливості міжособистісних стосунків;
- моральні та емоційні відносини;
- ефективність діяльності всього колективу.

Одним із найбільш важливих складових соціально-психологічного клімату колективу виступає саме задоволеність педагогічних працівників власним життям та діяльністю у закладі. Вона окреслює стани емоцій вихователів, їхню прихильність саме до місця праці [41, с. 2].

Н. М. Борщевецька вважає, що на безпосереднє формування сприятливого соціально-психологічного клімату колективу вихователів ЗДО впливає низка факторів макро-та мікросередовища [6, с. 256].

Проводячи аналіз особливостей соціально-психологічного клімату в колективі працівників ЗДО, важливим є врахування досить складної діючої системи психологічних та соціальних відносин, що виникають під час зв'язків взаємних мікро-(фон суспільний, на котрому розвиваються та будуються взаємовідносини людей) та макросередовища (духовне та матеріальне оточення індивіда у трудовому колективі). У підсумку, соціально-психологічний клімат в середовищі ЗДО показує відносини у макросередовищі та перебуває у значній

залежності від будь-яких його змін. Варто зауважити, що саме соціально-психологічний клімат в колективі вихователів може мати на них як негативний, так і позитивний вплив. У тому випадку, якщо у колективі ЗДО панує атмосфера взаємодопомоги та співробітництва, то вихователі мають велике бажання перебувати разом в одному колективі, а також відчують почуття радості від спільної праці.

Клімат сприятливий переживається кожним педагогічним працівником як стан задоволеності відносинами з керівниками, колегами, своєю роботою, її результатами та в цілому процесом [6, с. 257].

Власне, це підвищує настрій вихователів, посилює їх потенціал творчості, має позитивний загальний вплив на бажання працювати у власному педагогічному колективі, використовувати власні фізичні та творчі сили безпосередньо на користь оточуючим індивідам. І навпаки, у колективі педагогічному, в котрому переважає тиск чи байдужість педагога будуть відчувати значну емоційну виснаженість та пригніченість, як результат стан стресу та низький загальний рівень професійної діяльності, можливою є поява частих конфліктів. Індивідуально несприятливий клімат переживається як певна невдоволеність взаєминами в педагогічному колективі, з керівниками, змістом і умовами праці. В свою чергу, це позначається в цілому на настрої вихователів, їх загальній активності і працездатності, а також на їхньому здоров'ї.

Аналіз наукових джерел дозволяє виділити наступні основні психологічні особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО:

1) Спрацьованість – це певна успішність спільної роботи та узгодженості між усіма без виключення учасників колективу ЗДО та відповідними суб'єктами освіти. Власне, спрацьованість варто охарактеризувати значною продуктивністю спільної праці всіх педагогічних працівників колективу. На думку соціальних психологів, саме злагодженість, спрацьованість колективу працівників ЗДО визначається загальним ступенем єдності неформальної та

формальної структур. Структура неформальна створюється на індивідуальних суб'єктивних антипатіях і симпатіях членів колективу, стає головним центром виникнення внутрішньогрупових конфліктів в ЗДО, котрі з часом переміщуються у сферу відносин формальних, вибиваючи колектив вихователів із звичного нормального ритму праці [12, с. 173]. Іншими словами кожен працівник педагогічного колективу має прямий вплив на продуктивність, згуртованість та відсутність плинності.

2) Дисципліна – це певна форма зв'язку між працівниками колективу ЗДО, що зумовлює довірчі та доброзичливі відносини у всьому колективі. Безпосередньо дисципліна слугує вагомим засобом та обов'язковою умовою в загальному розвитку продуктивності колективу вихователів, а відсутність дисципліни слугує відсутністю як колективу, так і в цілому відсутністю умов для утворення більш оптимального соціально-психологічного клімату у ЗДО [7, с. 51].

3) Адекватна самооцінка – у діяльності пов'язаній із освітою та вихованням велике значення відводиться суб'єктивній оцінці професійних і особистісних якостей в нашому випадку вихователя, а також його внеску особистий у справу колективу в цілому. Потреба визнання суспільного педагога як певної особистості досить позитивно впливає на становлення професійне вихователя, а оцінки негативні значно пригальмовують продуктивність праці та заважають професійному розвитку, оскільки кожен вихователь реалізовує доволі велику кількість різних педагогічних обов'язків та завдань [37, с. 43].

4) Взаємоповага – це ще один із найбільш важливих критеріїв забезпечення сприятливого клімату в колективі працівників ЗДО [37, с.43].

5. Стиль керівництва. Лідерство, орієнтоване на підтримку та розвиток персоналу, сприяє формуванню позитивного клімату в колективі.

Разом із тим обов'язковою умовою вияву трудового потенціалу вихователів в ЗДО являється спільна вимогливість та відповідальність. Для педагога закладу дошкільної освіти досить важливо відчувати власну

важливість у роботі всього колективу та спільно здійснювати плани, розкриваючи власний творчий потенціал, а також прагнення до самовираження.

Власне, ефективність діяльності професійної колективу вихователів ЗДО визначається загальним рівнем педагогічної культури всіх його безпосередніх членів, характером міжособистісних взаємодій, розумінням індивідуальної та колективної відповідальності, ступенем організованості та співробітництва [19, с. 146].

Під час безпосереднього формування соціально-психологічного клімату позитивного у колективі вихователів ЗДО керівнику та психологу варто враховувати особливості цього колективу. Головною особливістю педагогічного колективу ЗДО являється особливість професійної діяльності, а саме відсутність досить чіткого часового регламенту щодо реалізації тих або других видів педагогічної праці, певні обмеження у комунікації, що має негативний вплив на життєдіяльності усього колективу, та може слугувати основною причиною перевантаження вихователів, нехватка часу для їхнього особистого та професійного росту, що, власною чергою, призводить до появи різноманітних стресових станів [17].

В переважній мірі колектив ЗДО складаються із жінок, що являється також особливістю, оскільки жінки значно більш частіше, ніж чоловіки, виявляють певну чутливість до клімату соціально-психологічного у колективі та намагаються працювати у комфортній для себе психологічній атмосфері [Карамушка].

Соціально-психологічний клімат колективу вихователів ЗДО характеризується особливою атмосферою психічного та емоційного стану кожної його безпосередньої учасниці і, без сяких сумнівів, залежить від стану оточуючих їх колег [7, с. 52].

Самими найбільш дієвими способами підтримки та формування соціально-психологічного клімату з поміж вихователів ЗДО є:

- взаємодії міжособистісні;

- заохочення до доброзичливості, відкритості, використання конструктивних способів для розрядки негативних емоцій;
- не нав'язування колегам власної думки, а вислуховування інтересів кожного з метою прийти до одного єдиного, спільного, компромісного розв'язку;
- створення відповідних умов для зростання комфортності самопочуття вихователів у ЗДО та збереження відповідних стабільно-позитивних відносин між підлеглим персоналом та керівником;
- розвивати культуру комунікації, навички співпраці та спілкування;
- розвивати здатність членів колективу до емпатії, уміння і в пізнанні інших людей, толерантне ставлення до них;
- забезпечення взаємодії колективної: постановка цілей та створення відповідних умов для організації спільної діяльності вихователів; їхнє інформування про хід здійснення спільних завдань; заохочення ініціативності, активності, креативності; пошук спільних інтересів, що об'єднали б вихователів; побудова традицій колективу; певне заохочення до безпосередньої участі у спільних проєктах, справах;
- створення ситуації співпереживання колективного важливих подій, прагнення до включення емоційного у життя колективу ЗДО кожного вихователя [7, с. 53].

До головних факторів підтримки та формування соціально-психологічного клімату у колективі ЗДО, що має застосовувати керівник, можна вважати наступні:

- підбір працівників за сумісністю психологічною;
- використання механізму згуртування працівників та їх стимулювання через заохочення;
- планування відповідного кар'єрного зростання працівників;
- встановлення системи стимулювання вихователів та застосовування різних моральних стимулів до роботи; визнаний авторитет керівника

колективом; увага достатня до психологічних та соціальних потреб груп, колективу та окремих педагогічних працівників [36, с. 232].

Достатньо сприятливий соціально-психологічний клімат являється першочерговою умовою зростання продуктивності праці, задоволеності колективу вихователів власною працею та колегами. Він собою являє підсумок постійної психологічної роботи керівника із вихователями, здійснення особливих заходів, які направлені на організацію відносин між працівниками та керівником враховуючи основні особливості колективу ЗДО та головних факторів, що мають вплив на нього.

Потреба засновування в практиці управління колективом ЗДО психологічних методів керівництва є очевидною, так як вони дають змогу своєчасно враховувати мотиви та потреби діяльності працівників ЗДО, бачити подальші перспективи зміни у конкретно визначеній ситуації, приймати управлінські оптимальні рішення.

Таким чином, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО має низку психологічних особливостей, а саме забезпечення довіри та підтримки, емоційної згуртованості, визнання внеску кожного працівника, незалежно від досвіду чи посади, що сприяє рівності в колективі, ефективна комунікація, спільні цінності та цілі, мотивація та визнання, розвиток особистісних і професійних якостей.

Висновки до розділу 1

Встановлено, що під сприятливим соціально-психологічним кліматом організації слід розуміти інтегральну характеристика всього колективу, що відтворює сторону якісну міжособистісних відносин, рівень настрою емоційного, довіри, підтримки та співпраці, а також в цілому задоволення від наявних умов праці. Також він створює достатньо сприятливі психологічні умови для спільної продуктивної діяльності, розвитку особистості та досягнення поставлених спільних цілей. Цей клімат сприяє зменшенню рівня

конфліктності, запобіганню вигоранню емоційному, збільшенню лояльності робітників та підвищенню ефективності роботи в цілому організації. Саме тому, одним із найголовніших завдань у сфері управління людськими ресурсами є сприяння формуванню позитивного соціально-психологічного клімату, враховуючи загальний вплив відповідних факторів та використовуючи адекватний психологічний інструментарій.

Формування досить сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі являється багатогранним та складним процесом, що потребує постійної роботи, врахування особливостей психологічних працівників, їх потреб, взаємодії та мотивацій. Рівень статичний соціально-психологічного клімату покликаний забезпечувати гармонію та стабільність у трудових взаємодіях, в той час рівень динамічний відображає наявну психологічну атмосферу, що в свою чергу впливає на ефективність діяльності. Основними чинниками, що визначають в цілому характер соціально-психологічного клімату, являється відповідна сумісність членів колективу, стиль керування, умови праці, застосування покарань та стимулів, а також наявний емоційний фон. Рівень високий соціально-психологічного клімату сприяє підвищенню продуктивності роботи та зростанню задоволення від неї, загальному розвитку інноваційної активності та професійних якостей працівників. Разом із тим ситуації конфліктів та напруженість психічна можуть значною мірою перешкоджати утворенню комфортного середовища. Таким чином, створення сприятливого соціально-психологічного клімату вимагає активної участі керівників і членів колективу, ефективного управління, глибокого розуміння психологічних чинників та їхнього впливу на взаємини і спільну діяльність.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО має низку психологічних особливостей, а саме забезпечення довіри та підтримки, емоційної згуртованості, визнання внеску кожного працівника, незалежно від досвіду чи посади, що сприяє рівності в колективі, ефективна комунікація, спільні цінності та цілі, мотивація та

визнання, розвиток особистісних і професійних якостей. Ці аспекти сприяють створенню комфортного середовища, де вихователі можуть реалізувати свій потенціал і працювати ефективно. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО є багатограним процесом, що вимагає уваги до різних аспектів взаємодії, умов праці та стилю керівництва. Забезпечення позитивного клімату сприяє підвищенню ефективності педагогічної діяльності та створенню комфортного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

2.1. Організація і методи дослідження психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

З метою визначення психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО було проведено емпіричне дослідження.

Для досягнення поставленої мети, дослідження реалізовувалося на основі чітко структурованих основних етапів:

1. На першому етапі було проаналізовано та опрацьовано низку наукових публікацій присвячених проблемі психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО. Особливості цього етапу полягали в якісному підборі та аналізі, а також досить чіткому структуруванні всього підібраного теоретичного матеріалу стосовно проблемних аспектів дослідження.

2. На другому етапі було проведено безпосереднє планування та побудову моделі дослідження. Цей етап передбачав підбір різних валідних психологічно-діагностичних методик та дослідницьких методів. Так, були застосовані: теоретичні – методи аналізу та синтезу; емпіричні – методи інтерпретації та узагальнення, тестування тощо.

Для здійснення емпіричного дослідження було заставано наступні методики: тест «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер), методику «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін), методику «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі), методику «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої) та методику «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса).

3. Третій етап передбачав проведення організації та безпосередньої реалізації емпіричного дослідження. В рамках даного етапу, було здійснено практичну частину всього дослідження. Вона передбачала організацію та планування дослідження. Емпіричне дослідження психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО було проведено базі ЗДО № 18, №46, №145, № 28, № 34, № 145 та № 246 міста Запоріжжя. Часові межі дослідження становили період із лютого-березня 2025 року. У ньому взяло участь 40 жінок-вихователів у віці від 20 до 45 років.

4. На четвертому етапі проводилося опрацювання одержаних сирих даних дослідження. На даному етапі, була здійснена початкова обробка отриманих результатів, із подальшим їх компонування та занесенням до розроблених спеціально таблиць. Для кращої наочності було також здійснено графічне відображення одержаних результатів.

5. П'ятий етап дослідження передбачав інтерпретацію одержаних результатів та їх подальше якісне оформлення. На цьому етапі було здійснено інтерпретацію, пояснення та структурування одержаних результати відповідно до наявних інструкцій методичного інструментарію.

Проведемо опис кожної із визначених методик емпіричного дослідження:

1. Тест «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер) (Додаток А). Методика дає змогу здійснювати оцінку психологічної атмосфери у всьому колективі працівників ЗДО. На запропонованому бланку наведені протилежні зазначенням пари слів, з використанням котрих можна описати атмосферу у колективі. За основу даної методики взято метод так званого семантичного диференціала. Таким чином, дана методика застосовувалася із метою проведення оцінювання психологічної атмосфери в колективах працівників ЗДО. Безпосередньо відповідь відносно кожного із десяти пунктів шкали оцінювалася починаючи із ліва на право в діапазоні від одного до восьми балів. Чим більш лівіше був розміщений знак, тим був нижчим набраний бал, тим більш сприятливішою була атмосфера

психологічна в колективі працівників ЗДО. У підсумку, показник коливається в діапазоні від 10 балів (оцінка найбільш позитивна) до 80 балів (оцінка найбільш, що є найбільш негативною). Із індивідуальних профілів респондентів створюється профіль середній, який і описує в цілому психологічну атмосферу колективу працівників ЗДО. Дана методика також є цікавою й тим, що вона припускає обстеження анонімно, а це збільшує в цілому її рівень надійності. Дана надійність також може збільшуватися і у поєднанні із другими методиками.

Бланк тесту являє собою таблицю, в котрій представлено протилежні за власним змістом пари слів, які описують в цілому атмосферу у колективі працівників ЗДО. Отримана відповідь безпосередньо відмічається на спеціальному бланку знаком х. Власне, чим ближче до лівого чи правого слова в кожній представленій парі буде поставлено знак х, тим дана ознака у колективі працівників ЗДО є більше вираженою. Той стовпець, який має номер 1 має вираженість крайню ознаки позитивної, а стовпець, який має номер 8 має вираженість крайню негативної ознаки, що вказана у відповідній парі.

Відповідь відносно кожного із десяти пунктів оцінюється розпочинаючи із ліва на право в діапазоні від одного до восьми балів. Чим більш лівіше розміщений знак «х», тим нижчим є бал та тим більш сприятливішою на даний час являється психологічна атмосфера у всьому колективі працівників ЗДО.

Для кожного окремо взятого опитаного обраховується оцінка суб'єктивна психологічної атмосфери у всьому колективі (K_{co}): відповідним чином складаються набрані бали за всіма існуючими 10 пунктами таблиці. Обраховується коефіцієнт середній суб'єктивних оцінок існуючої психологічної атмосфери у всьому колективі (K_{cp}): складаються всі коефіцієнти оцінок суб'єктивних членів колективу, одержана сума ділиться на загальну кількість всіх опитаних. Враховується, що чим нижчим є коефіцієнт,

тим сприятливіша в цілому оцінка атмосфери психологічної у всьому колективі.

Для одержання висновку про ознаки, які найбільш виражені в колективі, котрі викликають труднощі у його розвитку та становленні, обраховуються середні коефіцієнти оцінок суб'єктивних для кожного із десяти пунктів таблиці. Для цього потрібно підсумовувати показники за кожною із ознак та поділити на загальну кількість всіх опитаних працівниць в колективі.

2. Методика «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін). Дана методика утворюється із 16 основних групових тверджень, які спрямовані на надання характеристики діловим якостям керівників ЗДО. В свою чергу, кожна група складається із трьох основних тверджень.

Оцінка здійснюється на основі співвідношення відповідних тверджень і також того, наскільки саме певна респондентка із ним згодна та на скільки вони безпосередньо відповідають їх уявленням та поведінці керівника – твердження позначаються літерами «А», «Б» та «В». Вже після прочитання кожного із 3 тверджень у складі кожної із груп учасниці мають обрати одне єдине, що найбільшою мірою відповідає їх думці щодо власного керівника.

У результаті проходження вихователями методики є змога встановити наступні основні стилі керівництва:

1) Стиль авторитарний керівника. Для цього стилю характерним є значна схильність до керівництва одноособового, особисті вирішення переважної більшості питань, значна централізація влади, свідомі обмеження комунікації із підвладними працівниками.

2) Стиль керівника демократичний. На противагу від автократа, демократичний керівник намагається делегувати працівникам самостійність у відповідності до їхньої кваліфікації, а також тих функцій, що вони реалізують, безпосередньо залучає їх до таких видів діяльності, як оцінка роботи, визначення цілей, прийняття та підготовка рішень, створює всі

потрібні для виконання обов'язків передумови та досить справедливо оцінює всі зусилля, із значною повагою відноситься до людей та про них турбується.

3) Стиль керівника ліберальний відрізняється деякою відсутністю розмаху в роботі, постійним очікуванням вказівок згори та безініціативністю, небажанням брати на себе всю відповідальність за прийняті рішення, а також їх наслідки. Такий керівник майже не втручається у справи своїх підлеглих та не проявляє необхідної активності, в основному виступає у ролі певного посередника у взаємовідносинах із другими колективами. Зазвичай, він є досить обмеженим, можливо, через невпевненість у своїй компетентності, а отже, і у становищі, котре він займає у службовій ієрархії. Цей керівник є несподіваним у власних діях, досить легко зазнає прямого впливу з боку оточуючих, володіє схильністю «давати задню» перед обставинами та миритися із ними, а також здатен без будь-яких серйозних підстав скасувати всі до цього прийняті власні рішення.

3. Методика «Діагностики міжособистісних відносин» (Т. Лірі) (Додаток В).

Методика Т. Лірі була розроблена у 1957 році та направлена саме на відповідну діагностику міжособистісних відносин та властивостей індивіда, важливих під час комунікації із всім іншими людьми в суспільстві. Власне, під час проведення роботи із опитувальником, працівники ЗДО мають співвіднести кожную із 128 простих характеристик із оцінкою власного «Я».

В результаті проведення опрацювання одержаних даних, у відповідності до ключа можна визначити 8 загальних чи 16 більш конкретних варіантів взаємодії міжособистісної в колективі. До загальних варіантів взаємодії міжособистісної в колективі належать такі:

1. Владний – лідируючий.
2. Незалежний – той, хто переважає.
3. Прямолінійний – агресивний.
4. Недовірливий – скептичний.
5. Покірний – сором'язливий.

6. Залежний – слухняний.

7. Той, хто співпрацює – конвенційний.

8. Відповідальний – великодушний.

Кожен із отриманих плюсів може оцінюватися лише 1 балом. Отже, максимальна можлива оцінка відповідного рівня може складати 16 балів.

Перші із проаналізованих чотирьох типів міжособистісних відносин - характеризуються значним переважанням тенденцій неконформних та значною схильністю до конфліктних виявів, більшою незалежністю думки, значною наполегливістю у відстоюванні своєї думки, значною тенденцією до домінування та лідерства (1, 2). Решта чотири проаналізовані октанти являють собою картину протилежну: переважання настанов конформних, конгруентність під час безпосередніх контактів із іншими людьми (7, 8), невпевненість у своїх силах, значна піддатливість думці оточуючих людей, велика схильність йти на компроміси (5, 6).

При обробці підраховується кількість відносин кожного типу: авторитарний, егоїстичний, агресивний, підозрілий, підлеглий, залежний, доброзичливий, альтруїстичний. В цілому, інтерпретація даних за даною методикою повинна орієнтуватися значною мірою на значне переважання одних показників над другими та меншою мірою – на величини абсолютні.

4. Методика «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої) (Додаток Г). Дана методика побудована у вигляді традиційного опитувальника та складається із 20 тверджень. У завданні необхідно із трьох варіантів відповідей обрати лише одну: «так» (+), «ні» (-), «не знаю» (?). Опитаних необхідно обрати відповідь, що найбільшою мірою відповідає їхній поведінці у схожих ситуаціях. Відповідати необхідно достатньо швидко, не задумуючись. Для того щоб встановити, на якому саме рівні самооцінка у людини, необхідно здійснити підрахунок загальної кількості згод («так») під номерами непарними, а далі – загальну кількість згод із положеннями під номерами парними. Потім від першого результату віднімається результат другий.

У підсумку, загальний рівень самооцінки може знаходитися у інтервалі від -10 до +10. Отриманий результат у діапазоні від -10 до -4 свідчить про низьку самооцінку, а результат від -3 до +3 – про середню. Отриманий результат в діапазоні від +4 до +10 вказує на високу самооцінку.

5. Методика «Діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса) (Додаток Д). Тест направлений на встановлення переважаючого способу поведінки особистості у ситуаціях пов'язаних із конфліктами. Автори методики Р. Кілман та К. Томас запропонували модель двовимірну регулювання та вирішення ситуацій конфлікту – складова перша – це кооперація, а друга – напористість. Опираючись на характеристики даних двох вимірів вченими були виокремлені такі основні способи щодо подолання конфліктних ситуацій: співпраця, суперництво, компроміс, пристосування, уникання.

Ця методика утворюється із 30 пар тверджень, що відносяться до зовсім різних поведінкових стилів під час ситуацій пов'язаних із конфліктами. Із кожної даної пари необхідно обрати одне єдине твердження, що найбільшою мірою буде виражати відношення певного респондента до конфлікту та певним чином позначити його у спеціальному бланку для відповідей. У відповідності до ключа даної методики здійснюється обробка одержаних даних, а також їх безпосередня інтерпретація. Бал максимальний за кожною із шкал складає 12. Чим буде вищий бал із однієї чи другої поведінкової стратегії, тим переважаючою вона є для відповідного респондента під час розв'язання ситуацій конфліктного спрямування.

2.2. Характеристика показників прояву психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

Першим в дослідження прояву психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО було використано тест

«Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер). Узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

**Результати оцінки психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО
(n=40)**

Шкала	Види психологічної атмосфери					
	Недоброзичлива		Нейтральна		Доброзичлива	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Психологічний клімат	20	50 %	8	20 %	12	30 %

Таким чином, у 20 (50%) вихователів ЗДО було діагностовано недоброзичливу психологічну атмосферу. Отримані дані свідчать про існування в даних опитаних високого рівня конфліктності та низького рівня взаємної довіри у колективі. Такий стан справ може проявлятися у вихователів у вигляді відсутності підтримки зі сторони колег та керівництва. Так, атмосфера в колективі працівників має негативний вплив в цілому на ефективність роботи вихователів та може спричинити до появи професійного вигорання. Для таких опитаних характерними зниження рівня мотивації та виникнення страху перед проблемами. В цілому, негативний клімат є перешкодою у продуктивній співпраці та згуртованості у колективі.

У 8 (20%) вихователів ЗДО було зафіксовано нейтральну психологічну атмосферу. Для таких опитаних характерною є відсутність виражених конфліктів, проте це також може свідчити про недостатній рівень згуртованості та емоційної підтримки зі сторони колег по роботі. Такі працівники дотримуються принципу «формального спілкування», де вони виконують покладені на них обов'язки без взаємодії. Такі вихователі ЗДО можуть додержуватися позицій нейтральних, уникаючи як активної підтримки один одного, так і розвитку суперечок. Нейтральна психологічна атмосфера ніяким чином не сприяє подальшому розвитку взаємодопомоги та творчої ініціативи. Для покращення ефективності роботи необхідно сприяти загальному розвитку відкритості, довіри та підтримки зі сторони колективу.

У 12 (30 %) респондентів було діагностовано доброзичливу психологічну атмосферу. Такі вихователі відчувають теплоту, взаємну підтримку, співпрацю та згоду у колективі. Дані респонденти є налаштованими на продуктивну працю, проявляють значну задоволеність власною діяльністю та мають високий рівень зацікавленості у досягненні успіху. Вихователі цієї групи здатні підтримувати один одного, уникаючи взаємної ворожості та докорів. Вони ефективно вирішують професійні завдання, що також позитивно впливає на весь емоційний клімат у колективі. Дані опитані відчувають себе на комфортному рівні, що збільшує рівень їх мотивації та сприяє професійному розвитку.

Для кращої наочності отримані результати за методикою «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер) представимо на рисунку 2.1.

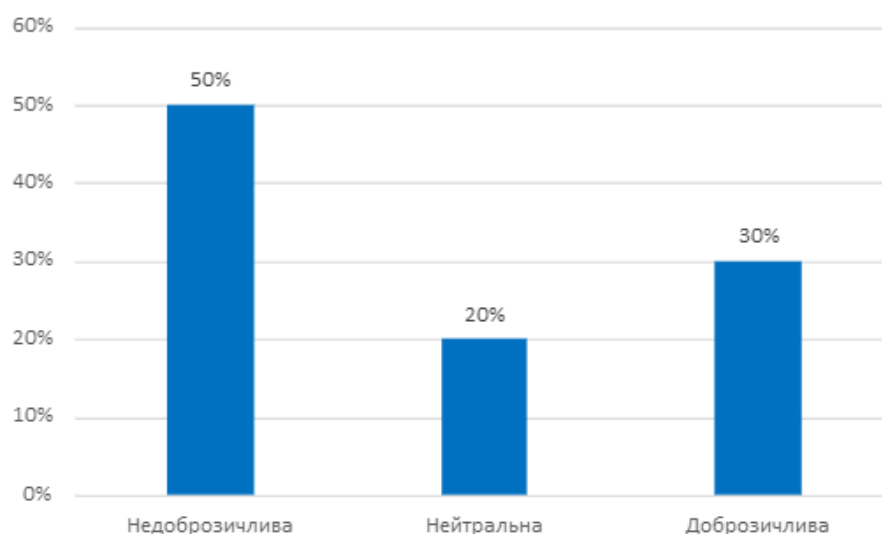


Рис. 2.1. Динаміка видів психологічної атмосфери в колективі вихователів ЗДО (n=40)

Отже, в колективі вихователів ЗДО є переважаючою недоброзичлива атмосфера.

Далі в емпіричному дослідженні було використано методику «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін). Узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.2.

**Результати оцінки стилю керівництва трудовим колективом
вихователів ЗДО (n=40)**

Шкала	Види стилів керівництва					
	Демократичний		Ліберальний		Авторитарний	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Стиль керівництва	13	32,5 %	10	25 %	17	42,5%

Таким чином, отримані результати свідчать, що 13 (32,5%) вихователів ЗДО вважають, що їх керівник дотримується демократичного стилю керівництва. Даних працівників керівник залучає до процесу прийняття важливих рішень. В такому колективі керівником підтримується досить відкрита комунікацію, враховуються думки усіх без виключення вихователів. Такий стиль керівництва сприяє взаємній підтримці та співпраці. Для такого колективу характерним є утворення психологічного сприятливого клімату, зростання мотивації вихователів. Останні відчувають себе досить цінними членами в колективі. Такий стиль керівництва сприяє загальному розвитку відповідальності, ініціативності, а також довіри в цілому у колективі. Власне, це дозволяє підвищувати ефективність в цілому роботи та досягнення поставлених спільних цілей. На думку 10 (25 %) опитаних в їх колективі переважає ліберальний стиль керівництва. Дана група вихователів відчуває досить слабкий контроль керівника за їх діяльністю та недостатню в цілому організованість процесів сфери управління. Прийняття важливих рішень перекладається керівником на підлеглих. Він делегує всю відповідальність вихователям та досить часто уникає розв'язанню конфліктів та не забезпечує ніяким чином належної підтримки зі сторони колективу. Такий стиль керування призводить до погіршення дисципліни, появи хаосу, а також втрати мотивації педагогічними працівниками. Для такого колективу характерною є нестача взаємодії, а також недостатнє співробітництво та відсутність чітко визначених цілей. При даному стилі управління працівники нездатні досягнути високих результатів, що в подальшому може

негативно впливати на весь психологічний клімат колективу. На переконання 17 (42,5%) опитаних в їх колективі переважає авторитарний стиль керівництва. Дані працівники ЗДО відчувають жорсткий контроль зі сторони керівника, домінування вимог та наказів без будь якого врахування позиції підлеглих. В такому колективі керівник самостійно ухвалює всі вагомі рішення, при цьому обмежуючи ініціативу своїх підлеглих. В таких вихователів часто з'являється страх та напруженість бути покараними, що може спричинити до низької мотивації, а також відсутності значної творчої активності. Спілкування із педагогічними працівниками переважно має характер формальний, а зв'язок зворотний є мінімальним. Даний стиль керівництва може забезпечити відповідну дисципліну у досить короткостроковій перспективі, однак він чинить негативний вплив на ефективність роботи та психологічний клімат в колективі .

Для кращої наочності отримані результати за методикою «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін). представимо на рисунку 2.2.



Рис. 2.2. Динаміка стилів керівництва в колективі вихователів ЗДО(n=40)

Таким чином, можна зробити висновок про переважання авторитарного стилю керівництва в колективі вихователів ЗДО.

На наступному етапі емпіричного дослідження було використано методику «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі). Узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

**Результати діагностики міжособистісних відносин в трудовому
колективі вихователів ЗДО (n=40)**

Октанти переважаючого типу міжособистісної взаємодії		Рівні					
		Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
		Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
I	Авторитарний	8	20%	15	37,5%	17	42,5%
II	Незалежний	25	62,5%	10	25%	5	12,5%
III	Агресивний	6	15%	18	45%	16	40%
IV	Недовірливий	9	22,5%	12	30%	19	47,5%
V	Підпорядковується	8	20%	14	35%	18	45%
VI	Залежний	10	25%	12	30%	18	45%
VII	Співпрацюючий	14	35%	16	40%	10	25%
VIII	Відповідальний	10	25%	21	52,5%	9	22,5%

Таким чином, у 8 (20%) вихователів переважаючим є низький рівень авторитарного стилю міжособистісних відносин в трудовому колективі. Для таких опитаних характерно є реалістичність у вчинках та судженнях, критичність відносно оточення, скептицизм тощо. У 15 (37,5%) вихователів ЗДО був зафіксований середній рівень авторитарного стилю міжособистісних відносин в трудовому колективі. В таких опитаних переважаючою є домінантність, енергійність, значні успіхи в роботі. Такі вихователі люблять давати певні поради, а також вимагають щоб їх поважали інші. Вони можуть бути досить нетерпимим до критики, для них властивою є значна переоцінка своїх можливостей. У 17 (42,5%) опитаних було встановлено високий рівень авторитарного стилю міжособистісних відносин в трудовому колективі. Для таких опитаних характерними є диктаторський, владний, деспотичний характер міжособистісних відносин. Такі особи намагаються всіх повчати. Для них характерним є дидактичний стиль у висловлюваннях і вони не є схильними приймати відповідні поради від

оточуючих. Дані вихователі прагнуть бути лідерами, управляти іншими людьми. Вони є сильними із рисами деспотизму.

Для 25 (62,5%) опитаних характерними є низький рівень незалежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі є упевненими, незалежними, орієнтованими на себе та схильними до суперництва. У 10 (25%) респондентів було діагностовано середній рівень незалежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі є самовдоволеними, нарцисичними, із вираженим почуттям власної гідності, зверхності над оточуючими, з тенденцією мати особливу думку, відмінну від думки більшості, і займати відокремлену позицію в групі. У 5 (12,5%) опитаних було визначено високий рівень незалежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі ЗДО прагнуть бути вищими за інших, характеризуються самозакоханістю, розважливі, тримаються досить відчужено, зарозумілі та хвалькуваті.

У 6 (15%) опитаних було встановлено низький рівень агресивності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі є досить упертими, наполегливими у досягненні поставленої цілі та енергійними. У 18 (45%) респондентів було визначено середній рівень агресивності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі є вимогливими, відвертими, прямолінійними, суворими та різкими в оцінюванні інших людей. Для таких осіб характерною є непримиренність, схильність звинувачувати у всьому оточення, іронічність, глузливість та дратівливість. У 16 (40%) вихователів було зафіксовано високий рівень агресивності при міжособистісній взаємодії із колегами. Для таких опитаних характерною є надто висока наполегливість, значна недоброзичливість, ворожість та жорстокість відносно оточуючих, запальність, агресивність та нестриманість, а також прагнення до асоціальності.

У 9 (22,5%) вихователів ЗДО було діагностовано низький рівень недовіри при міжособистісній взаємодії із колегами. Це свідчить про реалістичність опитаних у вчинках та судженнях, критичність відносно

оточення, скептицизм тощо. У 12 (30%) опитаних було визначено середній рівень недовіри при міжособистісній взаємодії із колегами. Для цієї групи вихователів характерною є досить виражена схильність до виникнення критицизму. Такі респонденти швидко розчаровуються у людях та є замкнутими, недовірливими до оточення, мають проблеми під час інтерперсональних відносинах через підозрілість, а також значний страх поганого відношення. Вони власний негативізм у значній мірі проявляють у вигляді вербальної агресії. У 19 (47,5%) вихователів було зафіксовано високий рівень недовіри при міжособистісній взаємодії із колегами. Для таких опитаних характерним є відчуження відносно злісного і ворожого світу. Такі особи є досить підозрілими, часто ображаються, схильні сумніватися практично у всьому, злопам'ятні та постійно на всіх скаржаться.

У 8 (20%) вихователів ЗДО було зафіксовано низький рівень підпорядкування при міжособистісній взаємодії із колегами. Для таких осіб характерною є боязкість, скромність, поступливість, схильність підкорятися, емоційна стриманість. Такі вихователі не мають своєї думки, чесно та слухняно виконують покладені на них обов'язки керівником. У 14 (35%) опитаних було визначено середній рівень підпорядкування при міжособистісній взаємодії із колегами. Для цих вихователів характерною є лагідність, сором'язливість, легке ніяковіння, значна схильність підкорятися більш сильнішому без всякого урахування наявної ситуації. У 18 (45%) опитаних було визначено високий рівень підпорядкування при міжособистісній взаємодії із колегами. Для них характерною є покірність та значна схильність до власного самоприниження, а також схильність до поступок всім та у всьому. Такі вихователі завжди ставлять самих себе на місце останнє та засуджують себе, а також приписують самі собі провину та намагаються знайти опору у будь-якій іншій більш сильнішій людині.

У 10 (25)% опитаних було встановлено низький рівень залежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі характеризуються конформністю, очікуваннями на поради та допомогу, м'якістю, значною

схильністю до захоплення оточуючими людьми, довірливістю, ввічливістю та потребою у визнанні. У 12 (30%) опитаних було зафіксовано середній рівень залежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Характерною ознакою для них є боязкість, слухняність, невміння проявити опір, безпорадність. Вони вважають, що інші люди постійно праві. У 18 (45%) опитаних було визначено високий рівень залежності при міжособистісній взаємодії із колегами. Для таких вихователів характерною рисою є невпевненість у своїх силах. Вони мають значні нав'язливі побоювання страху, тривожать коли потрібно і коли не потрібно, тому є значною мірою залежними від інших людей, від думки інших.

У 14 (35%) опитаних було встановлено низький рівень співпраці при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі опитані є значною мірою схильним до співпраці, компромісний та гнучкий при вирішенні проблем і в ситуаціях конфліктів, намагається погоджуватися із позицією оточуючих. Такі опитані є свідомо конформними, слідує правилам, умовностям, а також принципам «доброго тону» під час комунікації із іншими людьми. Вони є ініціативними ентузіастами під час досягнення поставлених групою цілей. Для них також характерним є прагнення допомагати іншим, відчувати себе у центрі уваги оточення, прагнуть заслужити любов та увагу, є товариськими, у стосунках виявляють дружелюбність та теплоту. Для 16 (40%) опитаних характерними є середній рівень співпраці при міжособистісній взаємодії із колегами, а для 10 (25%) вихователів високий рівень. Для таких осіб характерною є люб'язність та доброзичливість із оточенням. Такі люди є орієнтованими переважно на соціальне прийняття, а також схвалення та намагаються задовольнити вимоги оточуючих.

В 10 (25%) вихователів було зафіксовано низький рівень відповідальності при міжособистісній взаємодії із колегами. Такі вихователі є недостатньо готовими брати на себе зобов'язання в спільній діяльності та уникають активної участі у вирішенні колективних проблем. Дана поведінка може виявлятися у недодержанні обіцянок, перекладанні обов'язків на інших,

ухиленні від відповідальності за власні дії чи рішення. Це свідчить про брак ініціативи, слабку мотивацію до співпраці та можливі труднощі у вибудовуванні довірливих стосунків у колективі. Також низький рівень відповідальності може призводити до конфліктів, нерівномірного розподілу навантаження та зниження ефективності командної роботи.

У 21 (52,5%) опитаної було зафіксовано середній рівень відповідальності при міжособистісній взаємодії із колегами. В таких вихователів відсутнім є прагнення підтримувати ефективну комунікацію та взаємну довіру у колективі. Це може значною мірою виявлятися у байдужості до пропозицій та потреб колег, униканні спільного прийняття рішень та обговорень, а також у певному невиконанні обов'язків, які відносяться командної роботи в колективі. Подібна поведінка може вказувати про низьку залученість у діяльність колективу, зниження почуття приналежності до групи, а також про труднощі у формуванні міжособистісних відносин. Низька відповідальність під час взаємодії спричиняє до значного зниження загальної в цілому ефективності команди та створює значні ризик появи напружених ситуацій.

У 9 (22,5%) опитаних було зафіксовано високий рівень відповідальності при міжособистісній взаємодії із колегами. Для таких опитних характерною особливістю являється значна гіпервідповідальність. Вони постійно у жертву приносять власні інтереси, прагнуть співчувати та допомогти оточуючими, нав'язливі у власному прагненні допомогти іншим та є занадто активними відносно оточуючих. Такі люди неадекватно беруть на самих себе всю відповідальність за других (проте це може бути всього тільки «маска», яка приховує особистість з типом протилежним).

Для кращої наочності отримані результати за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі). представимо на рисунку 2.3.

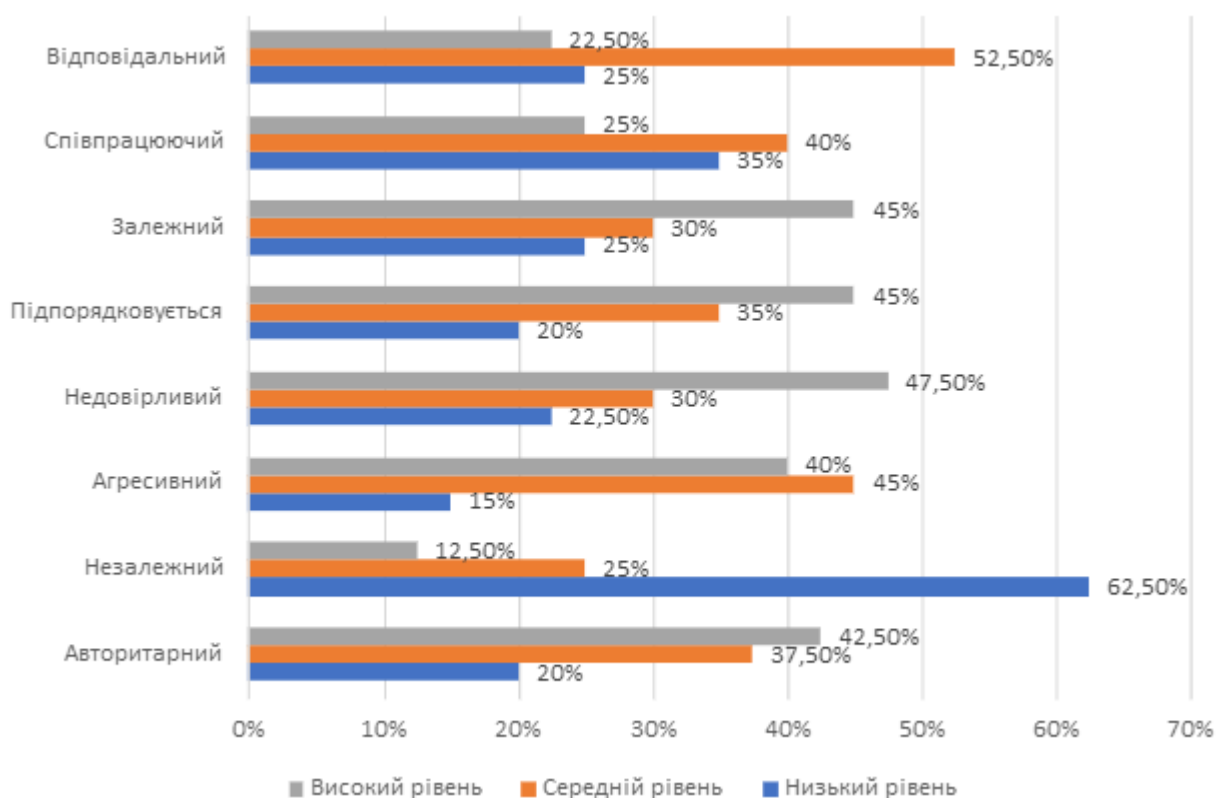


Рис. 2.3. Динаміка октант переважаючого типу міжособистісної взаємодії в колективі вихователів ЗДО (n=40)

Таким чином, як видно з рис 2.3 корекційного впливу потребують такі типи міжособистісної взаємодії, які знаходяться на високому рівні у працівників ЗДО, як авторитарність, агресивність, недовірливість та залежність.

Далі в емпіричному дослідженні було застосовано методику «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої). Узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Результати дослідження рівня самооцінки в колективі вихователів ЗДО (n=40)

Шкали	Рівні самооцінки					
	Низький рівень		Середній рівень		Завищений рівень	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Самооцінка	26	65%	11	27,5%	3	7,5%

Таким чином, у 26 (65%) опитаних було діагностовано низький рівень самооцінки. Для даних вихователів ЗДО характерною є значна невпевненість у своїх професійних здібностях, а також значні сумніви відносно успішності виконання покладених на них обов'язків. В таких людей може виникати страх прийняття самостійних рішень. Вони уникають відповідальності та є досить пасивними під час взаємодії із колегами, батьками та дітьми. Такі вихователі значно частіше є схильні до самокритики, виникнення стресових станів та виникнення емоційного вигорання, що в цілому може мати негативний вплив на якість реалізації процесу виховання. Також це значно ускладнює побудову більш довірливих відносин у колективі та може сприяти погіршенню психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО.

У 11 (27,5%) опитаних було встановлено середній рівень самооцінки. Для таких вихователів ЗДО характерним є відносно реалістичне сприйняття своїх професійних якостей та можливостей. Дана група опитаних спроможна об'єктивно здійснювати оцінювання власних, як сильних, та у і слабких сторін. Зазвичай особи із середнім рівнем самооцінки прагнуть до розвитку в професійній сфері, проте часом можуть сумніватися у своїй компетентності. Такі вихователі готові брати безпосередньо на себе всю відповідальність, однак для них характерним є уникнення високого ризику. Такі опитані є емоційно стабільними, що сприяє підтримці ефективної співпраці із батьками, дітьми та іншими вихователями.

У 3 (7,5%) опитаних було діагностовано завищений рівень самооцінки. Такі вихователі є схильними переоцінювати свої професійні можливості. Вони здатні виявляти занадто велику впевненість у власній професійній компетентності, що досить часто спричиняє до ігнорування критики конструктивної та уваги недостатньої до своїх помилок. Дана група вихователів може показувати авторитарний стиль під час спілкуванні із батьками, дітьми та колегами, роблячи спроби домінувати під час взаємодії. Такий рівень самооцінки у опитаних може спричиняти до виникнення та розвитку конфліктів у колективі вихователів через недостатню гнучкість у

прийнятті чужих ідей та думок. Для цих вихователів досить важливо працювати над розвитком емпатії та саморефлексії, з метою підтримання хорошої психологічної атмосфери в колективі.

Для кращої наочності отримані результати за методикою «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої) представимо на рисунку 2.4.

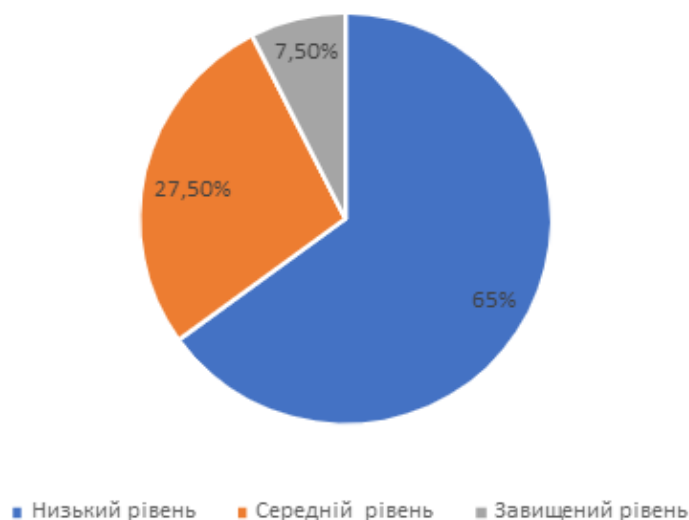


Рис. 2.4. Динаміка рівнів самооцінки з поміж вихователів ЗДО (n=40)

Таким чином, як бачимо із рисунку у вихователів ЗДО переважає низький рівень самооцінки, що є негативним явищем та яке потребує корекційного психологічного впливу.

Далі в емпіричному дослідженні було застосовано методику «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса). Узагальнені результати за цією методикою представимо в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Стилі поведінки вихователів ЗДО в ситуаціях конфліктів (n=40)

Стиль поведінки	Результати	
	Осіб	%
Уникання	10	25%
Суперництво	15	37,5%
Пристосування	5	12,5%
Компроміс	4	10%
Співпраця	6	15%

Таким чином, 10 (25%) вихователів ЗДО в ситуаціях конфліктів використовують такий стиль поведінки, як уникання. Опитані цієї групи схильні уникати обговорення відкритого проблем та ухиляються від

вирішення складних ситуацій. Подібна поведінка може вказувати на існування страху перед конфліктами чи невпевненість у своїй спроможності їх вирішити. Такі вихователі прагнуть зберігати емоційний комфорт та уникнути безпосередньої відповідальності за прийняття рішень. Разом із тим досить тривале застосування даного стилю може спричиняти до накопичення нерозв'язаних проблем та значної напруженості в колективі вихователів ЗДО. Для більш ефективної взаємодії варто розвивати вміння більш конструктивніше проводити діалог та знаходити компромісні рішення.

15 (37,5%) опитаних в ситуаціях конфліктів використовують такий стиль поведінки, як суперництво. Застосування вихователями ЗДО такого стилю вирішення конфліктів, як суперництво, вказує про їх намагання досягти поставленої цілі, навіть за рахунок інтересів інших людей. Подібна поведінка може свідчити про високий рівень впевненості у своїх силах, бажання домінувати та амбітність у міжособистісних відносинах. Проте, занадто значна орієнтація на перемогу може спричинити до виникнення напруженості у колективі, зниження рівня співпраці та втрати довіри. Також суперництво може бути ефективним у тих ситуаціях, де потрібно досить швидко приймати рішення, проте для підтримання психологічного здорового клімату варто розвивати навички співпраці та компромісу.

5 (12,5%) вихователів ЗДО в ситуаціях конфліктів використовують такий стиль поведінки, як пристосування. Для даної групи опитаних характерною є готовність поступатися власними інтересами заради безпосереднього збереження гармонії у колективі. Даний стиль може свідчити про певне прагнення уникати можливих конфронтацій, бажання підтримувати атмосферу доброзичливості та уникати напруження у відносинах із іншими членами колективу. При цьому вихователі, що застосовують такий стиль вирішення конфліктів, як пристосування, здатні показувати низький рівень впевненості та наполегливості у відстоюванні своєї позиції. Це може спричиняти до накопичення невдоволення, а також зниження мотивації внутрішньої. У певних випадках пристосування

являється досить корисним для уникнення не великих конфліктних ситуацій, проте у перспективі довгостроковій важливо навчитися знаходити певний баланс між своїми потребами та потребами колективу вихователів.

4 (10%) опитаних у ситуаціях конфліктів використовують такий стиль поведінки, як компроміс. Дана група опитаних прагне досягти взаємоприйняттого рішення, що враховуватиме інтереси не однієї сторони, а обох сторін конфлікту, проте вони частково можуть жертвувати певними вимогами. Даний стиль поведінки в конфліктній ситуації свідчить про готовність до ведення діалогу, вміння вислуховувати та знаходити спільні рішення, що сприяє підтриманню хорошої взаємодії в колективі вихователів ЗДО. Опитані цієї групи, досить часто роблять спроби швидко вирішити конфлікт та запобігти його подальшому розгортанню. Проте, досить часте застосування компромісу може вказувати про уникання аналізу наявної проблеми, тому що обидві сторони можуть бути задоволеними лише частково. Даний стиль є досить корисним лише у тих випадках, коли важливо зберегти достатньо доброзичливі відносини та уникнути довготривалих конфліктів.

6 (15%) вихователів ЗДО у ситуаціях конфліктів використовують такий стиль поведінки, як співпраця. Такі опитані прагнуть досягти вигідного максимально рішення для обох із сторін конфлікту. Подібний підхід свідчить про досить високу готовність вихователів до ведення діалогу, врахування потреб та думок інших людей, а також про бажання знайти довготривале вирішення наявного конфлікту. Використання стилю співпраці вказує про наявність у цієї групи вихователів ЗДО навичок активного слухання, вміння проводити аналіз конфліктної ситуації та врахування різних позицій, що у підсумку сприяє створенню психологічного довірливого клімату в колективі. Застосування даного стилю дозволяє уникати виникнення напруги та покращує міжособистісні відносини у колективі вихователів. Даний підхід являється найбільшою мірою ефективним для забезпечення конструктивного розв'язання конфліктів в колективі.

Для кращої наочності отримані результати за методикою «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса) представимо на рисунку 2.5.

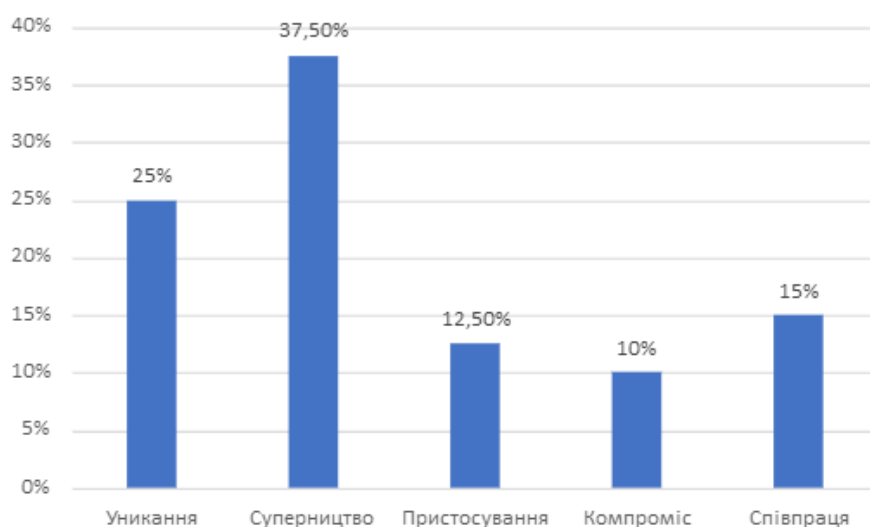


Рис. 2.5. Динаміка стилів поведінки вихователів ЗДО в ситуаціях конфліктів (n=40)

Таким чином, із рисунку 2.5 видно що з поміж опитаних вихователів ЗДО переважаючим є такий стиль поведінки в ситуаціях конфліктів як суперництво та уникнення, а такі стилі, як пристосування, компроміс та співпраця є мало розвинутими. Отримані результати вказують на необхідність розробки та впровадження тренінгової програми, яка має бути спрямована на формування доброзичливої психологічної атмосфери в колективі вихователів ЗДО. Також тренінг є необхідним для зниження рівня конфліктності та підвищення рівня взаємної довіри, самооцінки в колективі працівників ЗДО. Також запровадження тренінгова програма має навчити вихователів ЗДО використовувати такі стилі поведінки в ситуації конфліктів, як пристосування, компроміс та співпраця.

Висновки до розділу 1

З метою визначення психологічних чинників соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО було проведено емпіричне дослідження. Емпіричне дослідження психологічних чинників соціально-психологічного

клімату в колективі вихователів ЗДО було проведено бази ЗДО № 18, №46, №145, № 28, № 34, № 145 та № 246 міста Запоріжжя. Часові межі дослідження становили період із лютого-березня 2025 року. У ньому взяло участь 40 жінок-вихователів у віці від 20 до 45 років.

Відповідно до результатів тесту «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер), було визначено що у 20 (50%) вихователів ЗДО переважає недоброзичлива психологічна атмосфера. Отримані дані свідчать про існування в даних опитаних високого рівня конфліктності та низького рівня взаємної довіри у колективі.

Результати методики «Дослідження стилю керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін), показали що у 17 (42,5%) опитаних в їх колективі переважає авторитарний стиль керівництва. Дані працівники ЗДО відчують жорсткий контроль зі сторони керівника, домінування вимог та наказів без будь якого врахування позиції підлеглих. Отримані результати за методикою «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі), свідчать, що корекційного впливу потребують такі типи міжособистісної взаємодії, які знаходяться на високому рівні у працівників ЗДО, як авторитарність, агресивність, недовірливість та залежність.

Результати методики «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М.Казанцевої) показали, що у 26 (65%) опитаних низький рівень самооцінки. Для даних вихователів ЗДО характерною є значна невпевненість у своїх професійних здібностях, а також значні сумніви відносно успішності виконання покладених на них обов'язків.

Результати методики «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса) показують, що з поміж опитаних вихователів ЗДО переважаючим є такий стиль поведінки в ситуаціях конфліктів як суперництво (37,50%) та уникнення (25%), а такі стилі, як пристосування (12,5%), компроміс (10%) та співпраця (15%) є мало розвинутими.

Отримані результати свідчать про необхідність розробки та впровадження тренінгової програми, спрямованої на створення доброзичливої психологічної атмосфери в колективі вихователів ЗДО. Крім того, тренінг допоможе знизити рівень конфліктності, підвищити взаємну довіру та самооцінку працівників. Також програма має навчити вихователів ефективно використовувати такі стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, як пристосування, компроміс і співпраця.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

3.1. Обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгової програми з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

Актуальність тренінгової програми. Соціально-психологічний клімат в колективі ЗДО являється досить вагомим фактором, який в цілому впливає на ефективність всього виховного та навчального процесу, професійне вигорання, емоційний стан працівників та загальну атмосферу у закладі. Побудова соціально-психологічного сприятливого клімату сприяє безпосередньому налагодженню досить дієвої комунікації між вихователями, мінімізації конфліктів, зростанню рівня мотивації до праці та загальній якості взаємодії із дітьми та їхніми батьками.

Однією із основних проблем у колективі вихователів ЗДО являється існування значного психологічного напруження, нерозуміння особистісних потреб колег, що в подальшому може спричиняти до виникнення ситуацій конфліктів та у підсумку матиме негативний вплив на загальну атмосферу у всьому колективі. При негативному кліматі у колективі значно погіршується продуктивність вихователів, зменшується їх стійкість до стресу і може виникнути емоційному вигоранню. У ЗДО, де вихователі працюють із дітьми, особливо важливим є створення та забезпечення атмосфери довіри, підтримки та взаємної поваги, тому що стан емоцій педагогічних працівників має прямий вплив цілому на психічний та емоційний розвиток вихованців.

Застосування тренінгової програми дає змогу зробити роботу вихователів значно гармонійною та злагодженою, створюючи атмосферу довіри, підтримки та взаємоповаги. Покращення соціально-психологічного клімату у колективі працівників ЗДО сприяє поліпшенню професійної

діяльності, мінімізації кількості конфліктів та збільшення рівня задоволеності вихователів від обов'язків які на них покладені.

Дані зміни матимуть досить позитивний вплив в цілому на атмосферу у колективі, що, в подальшому, відіб'ється на психологічному стані дітей та якості освітнього процесу.

Власне, саме тому запровадження тренінгової програми в закладах ЗДО є доцільним та актуальним кроком для покращення в цілому його функціонування.

Метою тренінгової є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

Відповідно до мети та отриманих результатів проведеного емпіричного дослідження були визначенні такі основні завдання тренінгової програми:

- сформувати доброзичливу психологічну атмосферу в колективі вихователів ЗДО;
- знизити рівень конфліктності та підвищити рівень взаємної довіри у колективі.
- підвищити рівень самооцінки в працівників ЗДО;
- навчити вихователів ЗДО використовувати такі стилі поведінки в ситуації конфліктів, як пристосування, компроміс та співпраця.

Загальна тривалість запровадження програми тренінгу склала – 8 годин 20 хв..

Структура проведення тренінгової програми була наступною: вступна частина – 1 година 15 хвилин; головна частина – близько 6 годин 10 хв., підсумкова частина – 55 хв. Програма тренінгу, яка була розроблена передбачає групову форму для роботи, із загальною кількістю всіх учасників – 40 вихователів ЗДО.

На самому тренінгу були використанні різноманітні вправи, завдання та техніки для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

Тематичний план тренінгу представимо у таблиці 3.1.

Зміст тренінгової програми з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

Структурні складові	Ціль	Зміст	Час (хв.)
Вступна частина	Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи	Вправи «Формула особистості», «Правила», «Очікування», «Снігова куля». Гра-рухавка «Велика сорочка». Інформаційне повідомлення «Поняття соціально-психологічного клімату в колективі та його вплив на ефективність спільної роботи».	75 хв
Головна частина	Реалізація поставлених завдань програми	Вправи «Груповий малюнок», «Перше враження», «Компліменти», Ми з тобою схожі тим, що...», «Машина», «Веселі ляпки», «Театралізація», «Голова», «Іван Іванович», «Тепле коло долонь», «Приборкання скелі», «Мій кумир», «Особистий герб», «Професійне «Я»», «Моє ім'я», «Життєве кредо», «Позитивний лист», «Мозаїка досягнень», «Яблуко і черв'ячок», «Комікси», «Сонні леви». Ігри «Візьми серветок», «Асоціації», «Знайди пару».	370 хв
Підсумок	Підведення підсумків	Вправи «До скриньки», «Колектив, у якому панує сприятливий соціально-психологічний клімат», «Побажання по колу».	55 хв

Деталізований зміст по кожному із занять наведено в Додатку Е. Таким чином, можна припустити, що запровадження тренінгової програми буде сприяти формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

3.2. Аналіз ефективності впровадження тренінгової програми з формування в колективі вихователів ЗДО сприятливого соціально-психологічного клімату

Перед тим, як було впроваджено розроблену програму тренінгу, спеціально було проведено опитування серед вихователів ЗДО, які брали участь в емпіричному дослідженні, з метою визначення їх очікувань. Спеціально для цього було розроблено анкету, зміст якої наведено в Додатку Є. Проведемо аналіз отриманих відповідей вихователів ЗДО. На запитання анкети «Які основні цілі ви ставите перед собою, беручи участь у тренінгу?» 25 (62,5%) вихователів прагнуть сформувати доброзичливу психологічну атмосферу в колективі; 27 (67,5%) учасниць – знизити рівень конфліктності в колективі; 26 (65%) респондентів – підвищити рівень взаємної довіри серед колег; 24 (60%) жінок – підвищити рівень самооцінки; 29 (72,5%) – хотіли б покращити навички управління конфліктами. Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.1.

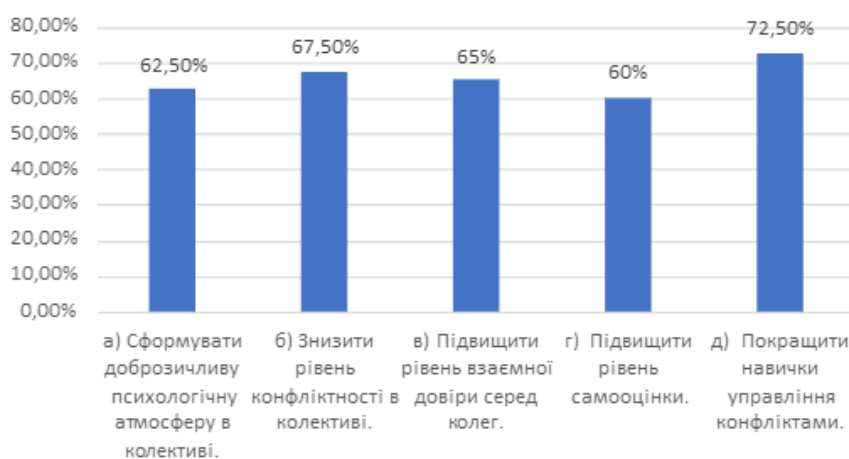


Рис. 3.1. Отримані результати відповідей на запитання «Які основні цілі ви ставите перед собою, беручи участь у тренінгу?» (n=40)

На запитання анкети «Оцініть рівень розвитку соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО за шкалою від 1 до 12 балів?», 25 (62,5%) вихователів оцінили рівень розвитку соціально-психологічного клімату в колективі, як низький, 12 (30%) опитаних – як

середній і лише 3 (7,5%) опитаних – як високий. Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.2.

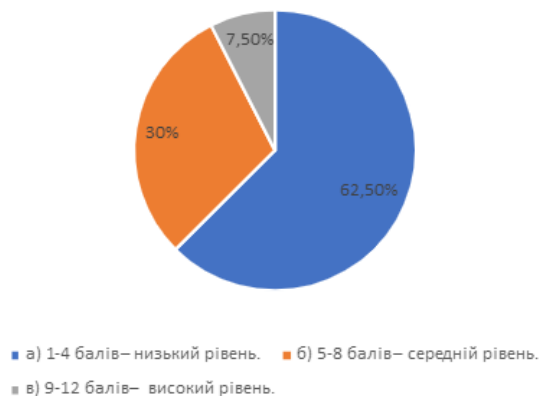


Рис. 3.2. Отримані результати відповідей на запитання «Оцініть рівень розвитку соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО за шкалою від 1 до 12 балів?» (n=40)

На запитання анкети «Як ви вважаєте, яку найбільшу проблему потрібно вирішити в вашому колективі для створення гарної психологічної атмосфери?», 8 (20%) вихователів вважають, що необхідно вирішити проблему поганого спілкування між членами колективу; 11 (27,5%) опитаних дотримуються позиції, що найбільшою проблемою є часті конфлікти. 12 (30%) респондентів вважають низьку самооцінку проблемою, яка потребує негайного вирішення. Натомість 9 (22,5%) вихователів ЗДО основні проблеми колективу вбачають у бракові довіри один до одного. Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.3.

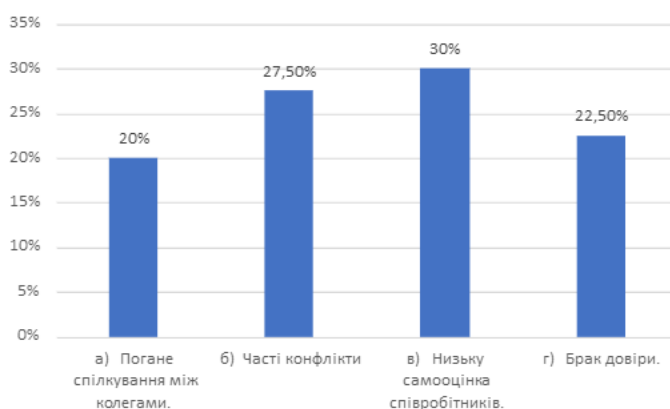


Рис. 3.3. Отримані результати відповідей на запитання «Як ви вважаєте, яку найбільшу проблему потрібно вирішити в вашому колективі для створення гарної психологічної атмосфери?» (n=40)

На запитання анкети «Які навички ви хочете розвинути в собі після проходження тренінгу?» 28 (70%) вихователів ЗДО відповіли, що хочуть здобути навички підтримання доброзичливої атмосфери у колективі, 31 (77,5%) респондент прагне отримати уміння управляти конфліктами конструктивно. 29 (72,5%) опитаних хотіли б підвищити власну самооцінку та впевненість у собі, а 32 (80%) вихователів хочуть навчитися легше встановлювати взаємну довіру з колегами. Покращити навички співпраці в колективі прагнуть 33 (82,5%) опитаних.

Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.4.



Рис. 3.4. Отримані результати відповідей на запитання «Які навички ви хочете розвинути в собі після проходження тренінгу?» (n=40)

На запитання анкети «Що на вашу думку, може допомогти в зниженні конфліктності в колективі?», 32 (80%) вихователів ЗДО вважають, що краща комунікація між колегами, 28 (70%) опитаних – визначення чітких правил та обов'язків; 20 (50%) респондентів вважають, що підтримка лідерів в колективі, а 24 (60%) учасників, що висока самооцінка працівників.

Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.5.

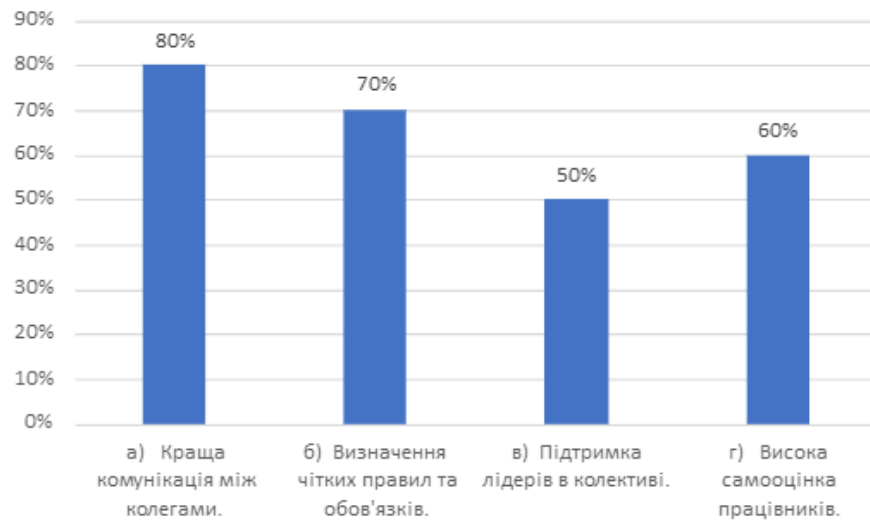


Рис. 3.5. Отримані результати відповідей на запитання «Що на вашу думку, може допомогти в зниженні конфліктності в колективі?» (n=40)

На запитання анкети, «Як ви оцінюєте рівень своєї самооцінки на даний момент?», 34 (85%) опитаних відповіли, що оцінюють власний рівень самооцінки як низький, 4 (10%) вихователів, як середній і 2 (5%) респондентів, як високий. Графічно одержані результати відповідей на дане запитання представимо на рис 3.6.

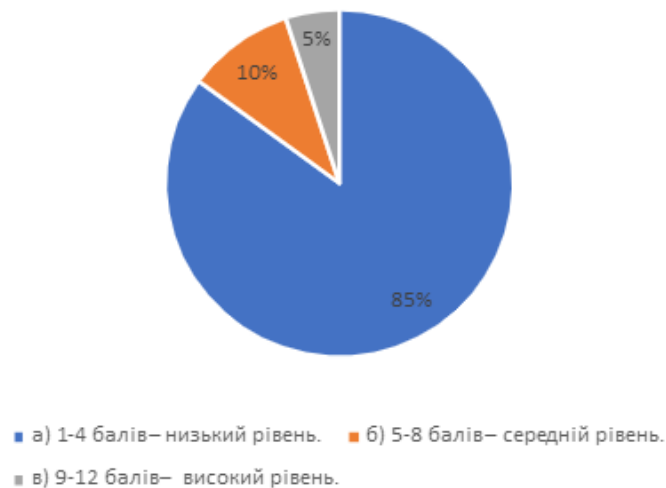


Рис. 3.5. Отримані результати відповідей на запитання «Як ви оцінюєте рівень своєї самооцінки на даний момент?» (n=40)

Таким чином, отримані результати опитування показали що вихователі ЗДО прагнуть сформувати доброзичливу психологічну атмосферу в колективі, знизити рівень конфліктності та підвищити рівень взаємної довіри, самооцінки.

Далі проведемо аналіз деяких проведених вправ тренінгової програми.

Проаналізуємо вправу «Очікування» метою якої було встановити сподівання вихователів ЗДО від тренінгу. В ході виконання вправи вирізані стікери у вигляді корабликів роздаються всім учасникам. На спеціальному фліп-чарті створюється плакат із відповідними зображенням моря, двох берегів («берег досягнень» та «берег надій») та хвиль.

Учасниці мають відповісти на запитання на своїх корабликах: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренера?» «Чого Ви очікуєте від тренінгу?» «Чого Ви очікуєте від себе?».

Спостереження показали, що певна частина учасниць висловила думку, що прагне отримати практичні інструменти для розв'язання конфліктів у команді, а інші учасниці хотіли б навчитися краще доносити свої ідеї до колег та розвинути комунікаційні навички. Також, як показали спостереження певні учасниці прагнуть знайти нові інструменти для вирішення складних завдань. Такі вихователі ЗДО можуть відчувати певну нестачу інструментів або знань у власній професійній діяльності. Інша частина учасниць висловила побажання, що прагне побачити себе із іншого боку. Такі учасниці прагнуть розвинути саморефлексію та нові поглядів на власну поведінку чи робочі процеси. Стосовно очікувань від себе, то як показало спостереження частина вихователів висловила бажання того, що вони прагнуть активно брати участь у всіх обговореннях під час тренінгу. Такі учасники свідомо налаштовані на відкритість і ініціативність. Інша частина хоче в майбутньому використовувати отримані знання у роботі. Ці учасниці мають прагматичний підхід та ставлять собі за ціль практичне застосування здобутих знань на тренінгу.

Дана вправа стала ефективним інструментом для дослідження настроїв та потреб групи. Вона сприяла формуванню довірчої атмосфери, підвищенню мотивації працівників ЗДО та допомогла психологу-тренеру адаптувати тренінг під конкретні запити учасниць.

Далі проведемо аналіз вправи «Снігова куля» метою якої було встановити загальний рівень обізнаності учасників відносно поняття «соціально-психологічний клімат».

Спостереження показали, що одна група учасниць висловила думку, що соціально-психологічний клімат – це атмосфера, в котрій працює весь колектив та в якому людям комфортно. Такі вихователі переважно фокусувалися на загальному відчутті гармонії та комфорту. Дана відповідь вказує на прагнення учасниць до взаємо підтримки у колективі. Інші вихователі вказали, що соціально-психологічний клімат – це доброзичливі та відкриті взаємовідносини між колегами. Ці учасниці цінують міжособистісні стосунки у колективі, що може вказувати на потребу у взаємній підтримці чи спілкуванні.

В цілому, вправа «Снігова куля» стала досить ефективним засобом для оцінки загального рівня обізнаності учасників відносно теми «соціально-психологічний клімат». Вона сприяла розвитку групової динаміки, дозволила учасницям висловитися та сформувала основу для подальшої роботи.

Далі проведемо аналіз вправи «Груповий малюнок», мета якої полягала в дослідженні міжособистісних взаємин, а також сприянні командній взаємодії. Проведемо аналіз етапів взаємодії

Перша учасниця Ольга К., була ініціатором ідеї. Вона вирішила зобразити сонце, бо воно є символом тепла та дружби. Зображене сонце може вказувати на оптимістичне сприйняття дружби, а також свідчити про надію на більш позитивну взаємодію.

Наступні учасниці Катерина Ч. та Марина Ж., відтворювали адаптацію та спротив. Так, Катерина Ч. додала декілька хмарок для того, щоб малюнок виглядав більш реалістичнішим. Таке додавання хмар вказує на підтримку ідеї першого учасника, проте разом із тим підкреслює прагнення до більшої деталізації.

Марина Ж. додала до малюнку дерево, оскільки сонце здалося їй нудним. Таке внесення елементів, що змінюють ідею початкову, може

вказувати про бажання виділитися, однак також може викликати конфлікти, якщо інші не готові до таких змін.

На фінальному етапі Сніжана П. завершила малюнок рамкою, бо це на її думку додало композиції завершеності». Таке додавання рамки вказує на прагнення до структурованості та організованості. Всі інші учасниці схвалили цю ідею, що вказує на високий рівень їх взаєморозуміння під час цієї вправи.

Спостереження показали, що під час виконання вправи учасниці багато сміялися та радилися, перш ніж щось додати до картини. Певна група вихователів боялася запропонувати щось нове, щоб не зіпсувати загальну картину. В цілому, учасниці визнали, що усі ідеї були цікавими, і вони намагалися їх поєднати в одне ціле, а композиція вийшла дуже цікава.

Таким чином, дана вправа стала ефективним інструментом як для здійснення діагностики, так і для загального розвитку роботи в команді.

Далі проведемо аналіз вправи «Ми з тобою схожі тим, що...» мета якої полягала у виявленні спільних інтереси серед вихователів ЗДО для поліпшення взаєморозуміння між ними та зниження рівня конфліктності. В ході проведення учасниці по черзі називали спільні риси чи інтереси, що об'єднують їх із колегами.

Так Тетяна К., висловила думку, що вона схожа із Дариною М. тим, що вони обидві люблять подорожувати у різні країни світу. Дана відповідь свідчить про існування спільних інтересів, що дають змогу встановити неформальний зв'язок. Дана учасниця проявила відкритість і готовність до діалогу.

Ірина Ч. сказала Олесі Д., що вона із нею схожа схожі тим, що вони обидві пережили ситуацію стресу на роботі та змогли із нею впоратися. Таке встановлення спільних переживань чи досвіду може слугувати підґрунтям для більш глибокого емоційного зв'язку, тому що це підтверджує, що вихователі мають подібні життєві ситуації чи стратегії в подоланні наявних труднощів.

Спостереження показали, що на етапі завершальному, учасниці знайшли багато чого спільного, що дало їм змогу відчувати самих себе частиною одного єдиного дружного колективу.

Ця вправа стала потужним інструментом для посилення командної взаємодії, покращення в цілому атмосфери у колективі та зменшення рівня конфліктності. Завдяки визначенню спільних рис учасниці можуть значно краще пізнати один одного, що сприяє розвитку взаєморозуміння та довіри. Проте, для максимальної ефективності важливо, щоб всі учасники були готові відкрито ділитися власними інтересами та переживаннями.

Далі проаналізуємо вправу «Театралізація» метою якої було визначити стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, з'ясувати їхні переваги та недоліки.

В ході проведення всіх учасниць було розділено на 4 команди, кожна із яких одержала конкретну стратегію поведінки, що дозволило їм випробувати різні підходи до вирішення конфліктів.

Під час першого етапу одна із груп вихователів обирають одну з чотирьох стратегій поведінки. Так, для прикладу, одна група учасниць обрала стратегію конкуренції, а тому, як вони аргументували всі персонажі у їхній сцені будуть діяти агресивно та робитимуть спроби «перемогти» за будь-яку ціну. Це вказує на чітке усвідомлення стратегії, проте, дана ситуація може викликати значний рівень конфронтації та напруги з поміж учасниці, оскільки конкуренція передбачає боротьбу за ресурс чи позицію.

Спостереження показали, що кожна група показує власну сцену, втілюючи обрану поведінкову стратегію. Це безпосередньо дозволяє всім учасникам прослідкувати, як саме конфліктні ситуації можуть розвиватися у залежності від обраної стратегії та як різні підходи змінюють хід взаємодії.

Після закінчення театралізації кожна із груп обговорювала власні враження від виконання вправи. Учасниці визначали, як саме поведінка персонажів впливає на загальний розвиток конфлікту та на взаєморозуміння між учасниками. Так, вихователі ЗДО дійшли висновку, що компроміс

дозволяє обом сторонам конфлікту одержати певні вигоди, хоча кожен в чомусь має поступитися. Група, яка зображала ситуацію співробітництва поділилася думкою, що те, що вони робили було дуже гармонійно, оскільки персонажі працювали разом на спільну мету. Втілення стратегій співробітництва дало змогу учасникам побачити, як можливість для співпраці і взаємної вигоди може безпосередньо змінити розвиток конфлікту на більш позитивний результат. Були також зроблені висновки, що співробітництво являється найбільшою мірою конструктивним, оскільки обидві сторони виграють, коли працюють разом.

Таким чином, дана вправа дозволяє учасникам на практиці аналізувати та спостерігати різні стратегії поведінки у ситуаціях пов'язаних із конфліктами. Найбільш конструктивною являється стратегія співробітництва, яка сприяє взаємному досягненню вигоди, тоді як всі інші стратегії можуть спричиняти до довготривалих конфліктів чи втрати важливих ресурсів для двох сторін.

Далі проведемо аналіз вправи «Професійне «Я», метою якої було підвищити самооцінки; гармонізацію емоційного стану та розвинути позитивну концепцію «Я-педагог».

В ході виконання вправи учасниці описували чи малюють, як саме вони сприймають самі себе як професіоналів. Даний етап дає змогу кожному більш детально зосередитися на власних сильних сторонах та досягненнях.

Спостереження показали, що деякі учасниці вважають себе творчими вихователями, адже на їх переконання заняття, які вони проводять є цікавими та інтерактивними. Учасниці активно ділилися власними малюнками та описами, і досить активно обговорювали їх із колегами. Очевидним було те, що вихователі під час виконання цієї вправи розкрили власний потенціал, а також їм вдалося створити достатньо позитивну атмосферу в тренінговій групі.

Спостереження показало, що учасниці, які зосереджувалися на власних сильних сторонах та досягненнях, показували високий рівень впевненості. Багато учасниць акцентували власну увагу на емоційному зв'язку із дітьми чи колегами, що вказує на значущість міжособистісної взаємодії у професійній діяльності.

Таким чином, дана вправа стала дієвим практичним інструментом для підвищення рівня самооцінки та гармонізації стану емоції вихователів ЗДО. Вона сприяла розумінню сильних сторін кожної учасниці групи та підвищує мотивацію до подальшого професійного розвитку.

Далі проаналізуємо вправу «До скриньки», метою якої було узагальнити та систематизувати знання про ознаки, наявність яких свідчить про сприятливий морально-психологічний мікроклімат в колективі.

В ході вправи учасниці працювали у чотирьох групах, кожна із котрих формулювала певний перелік ознак сприятливого клімату.

Спостереження показали, що перша група виділила такі ознаки сприятливого клімату в колективі: підтримка, взаємна довіра та повага між вихователями Друга група: відсутність страху висловити свою думку, відкрите спілкування». Третя група: прозорість у розв'язанні конфліктних ситуацій та чесність. Четверта група: відчуття залученості кожної учасниці до спільної справи.

Таким чином, відповіді показують спрямованість вихователів ЗДО на комфорт емоційний, довіру, а також ефективну комунікацію як основні аспекти сприятливого психологічного клімату у колективі.

Об'єднані групи презентували власні узагальнені результати, які тренер записував на фліпчарті. Презентований список в себе включав: довіру та взаємоповагу, відкритість у спілкуванні, визнання досягнень, лагоджену командну роботу. Об'єднання у групи та ефективний синтез ідей дозволив учасницям практикувати колективну взаємодію та пошук компромісів.

Таким чином, дана вправа стала ефективним методом для встановлення та узагальнення головних ознак сприятливого психологічного клімату

колективу. Вона допомогла згуртувати колектив, сформувати колективне бачення та мотивувала всіх учасників до реалізації практичних заходів для покращення командної взаємодії.

Для визначення ефективності проведеної тренінгової програми було розроблено анкету для вихователів ЗДО.

Після проведення тренінгу 6 (15%) працівників ЗДО загальну корисність програми для покращення соціально-психологічного клімату оцінили оцінку 4 бали, а 34 (85%) учасниць оцінку 5 балів. Тобто, для переважної більшості вихователів тренінгова програма була дуже корисною.

32 (80%) опитаних висловили позицію, що рівень довіри між колегами після тренінгу значно підвищився, а для 7 (17,5%) вихователів – трохи підвищився і лише для 1 (2,5%) респондентки залишився без змін.

На думку, 38 (95%) вихователів ЗДО, після тренінгової програми вони навчилися ви вирішувати конфлікти. Натомість лише 2 (5%) – не навчилися справлятися із конфліктними ситуаціями.

На запитання анкети «Чи підвищилася ваша самооцінка після тренінгу?» 36 (90%) жінок відповіли ствердно, що так, а решта 4 (10%) учасниць, що ні.

34 (85%) вихователів ЗДО після тренінгової програми відчують значно більше підтримки та взаєморозуміння з боку колег, 5 (12,5%) опитаних – трохи більше і лише у 1 (2,5%) учасниці нічого не змінилося.

На думку 39 (97,5%) вихователів ЗДО, їхні очікування від проведення тренінгової програми справдилися і лише для 1 (2,5%) опитаної – ні.

7 (17,5%) учасницям не вистачило більше практичних вправ, які були б направлені на вирішення конфліктних в середовищі ЗДО. На думку 25 (62,5%) вихователів, їм не вистачило певних рекомендацій для зниження рівня конфліктності та підвищення рівня самооцінки. На думку 8 (20%) вихователів, їм мало було часу для обговорення особливостей використання різних стилів поведінки в ситуації конфліктів.

На запитання «З якими труднощами ви стикалися?», відповіді були переважно типовими. Учасники відповіли, що найбільшими труднощами було нестача часу та емоційне виснаження, тому що тренінги занадто довго, відсутність на початкових етапах тренінгу звичних навичок групової роботи та труднощі у комунікації. В загальному, робота тренера переважною більшістю вихователів ЗДО була оцінена оцінкою 11 балів із 12.

Отже, на основі одержаних відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети, можна зробити висновок про ефективність розробленої програми, що справді сприяла формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Також після реалізації тренінгової програми було розроблено анкету для психолога-тренера (Додаток 3).

На переконання психолога-тренера, ступінь виконання тренінгової програми складає 95%. Загальний ступінь включеності, активності вихователів ЗДО у процес тренінгу було ним оцінено у 11 із 12 можливих балів. В цілому, якість зворотного зв'язку психолог-тренер оцінив високою оцінкою 11 балів із 12 можливих. В загальному, можна зробити загальний висновок, що визначена мети та головні завдань було у повній мірі досягнуто.

На думку психолога-тренера йому вдалося сформувати доброзичливу психологічну атмосферу з поміж вихователів ЗДО, які брали участь у тренінгу. Також на його думку, йому вдалося знизити рівень конфліктності, підвищити рівень взаємної довіри та самооцінки у колективі та навчити учасниць використовувати такі стилі поведінки в ситуації конфліктів, як пристосування, компроміс та співпраця.

Доволі ефективними, на думку тренера, були такі вправи тренінгу, як «Очікування», «Снігова куля», «Ми з тобою схожі тим, що...», «Театралізація», «Професійне «Я» та «До скриньки». Для реалізації цілей та завдань програми психологу-тренеру допомогла досить злагоджена та згуртована робота групи.

На переконання психолога, програма потребує удосконалення за рахунок додавання більш практичних вправ, що дадуть можливість вихователями ЗДО відпрацьовувати забезпечення доброзичливої психологічної атмосфери в реальних ситуаціях, ніж частин теоретичних.

На запитання «Які вправи, техніки можна було ще додати (пропозиції)?» психолог відповів що можна ще додати вправи по'язані із арттерапією.

На запитання «Що не вдалося?» психолог вказав, що в окремих випадках не зміг залучити всіх учасників до активної взаємодії через їхню закритість або низьку зацікавленість, що частково вплинуло на загальну результативність тренінгу. Крім того, обмеження за часом не дозволило повністю опрацювати всі важливі теми та досягти глибших змін у поведінці учасників.

Таким чином, можна зробити висновок, що в цілому вдалося ефективно реалізувати тренінгову програму з формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

3.3. Рекомендації щодо підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі вихователів.

Мікроклімат у ЗДО – це сторона якісна міжособистісних відносин, яка проявляються у вигляді множини різних психологічних умов, перешкоджаючих чи сприяючих продуктивній спільній діяльності та усесторонньому розвитку особистості у колективі. Наразі, дана проблема є досить актуальною, тому що зростають вимоги до включення психологічного індивіда у ту або іншу діяльність. Однією із основних ознак колективу є його згуртованість, підтримка, взаємовиручка та разом із тим вимогливість до інших та до власного «Я». Одним із найбільш важливих показників, що колектив згуртований є позитивний соціально-психологічний клімат. Тобто, саме такий стан у всьому колективі, коли для кожного його

учасника надаються достатньо оптимальні умови для реалізації його схильностей та здібностей.

Діяльність спільна працівників ЗДО вимагає постійного взаємного зв'язку, як між собою (по горизонталі), так само і з керівництвом (по вертикалі), а тому значення особливе для керування колективом має культура ділового та міжособистісного спілкування у відповідній системі «керівник-підлеглий». Управління дій та їх узгодження складають головну функцію ділового спілкування. В даному спілкуванні, сам працівник до кінця бачить і себе самого, оскільки дізнається від других про оцінку власної діяльності та загальних якостей особистості. І хоча він поділяє думку не завжди, все ж досить свідомо її враховує [31, с. 54].

Для підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату для керівництва ЗДО можна запропонувати наступні рекомендації:

1. Поводитися достатньо чесно відносно до працівників. Неможливо у працівників вимагати чесної поведінки, якщо ЗДО досить непорядно відноситься до власних працівників.

2. Обіцяти можна лише те, що є можливим для виконання. Краще менше пообіцяти, проте дати більше, а ніж обманути існуючі надії вихователів.

3. Керівник ЗДО має сам дотримуватися правил закладу. Він зобов'язаний прикладом особистим показати вихователям виконання правил, традицій та норм.

4. Надавати достатньо якісний зворотний зв'язок вихователям.

5. Періодично здійснювати інформування вихователів про вже досягнуті результати.

6. Постійно надавати вихователям інформацію відносно прийняття важливих рішень дирекцією ЗДО.

7. Робити власні дії достатньо обґрунтованими та зрозумілими.

8. Показувати щиру цікавість відносно пропозицій вихователів.

9. Підтримувати та створювати атмосферу взаємоповаги.

10. Забезпечувати гарні санітарно-гігієнічні умови для праці вихователів.

11. Здійснювати чіткий розподіл функціональних обов'язків вихователів та їхніх зон відповідальності.

12. Надавати вихователям лише правдиву та перевірену інформацію відносно важливих для них питань. З метою нівелювання пліток та чуток.

13. Обирати прийнятний для даного ЗДО стиль управління [22].

З поміж рекомендацій керівнику ЗДО відносно згуртування вихователів, створення сприятливого мікроклімату досить доречним будуть також такі поради:

1. Залучити людей на свій бік можна насамперед через доброзичливе та шанобливе ставлення до них, рівне й справедливе до кожного члена колективу, а також готовність підтримати їх у виконанні професійних обов'язків.

2. вдале виконання покладених завдань залежить від вимогливості та авторитету керівника, від його уміння розподіляти обов'язки, контролювати та розпоряджатися, карати та заохочувати, обпираючись на громадську позицію колективу.

3. Вимогливість має бути реалізована на системному рівні. Вимогливість епізодична породжує конфліктні ситуації та не дає бажаних результатів.

4. Основний шлях пізнання вихователя – аналіз його роботи. Керівник має оцінювати підлеглих лише тільки за їх роботою на основі власних спостережень. Недопустимо судити про індивіда, довірившись лише не перевіченим чуткам.

5. Під час реалізації функції контролю важливо знайти і позитивні сторони у роботі кожного вихователя, навіть самого недосвідченого. Добре слово та схвалення це найбільш дієві засіб для мобілізації трудових зусиль вихователів, підтримка їх настрою.

6. Керівник ЗДО має постійно тримають у полі власного зору усі взаємовідносини у колективі, визначати коло найбільш впливових та авторитетних осіб, наявність конфліктів та суперечливостей між вихователями для того, щоб власного особистісного втручання значно швидше ліквідувати існуючі небажані явища.

7. Одна із основних умов згуртування колективу – однакове відношення до всіх вихователів, які працюють в закладі. Керівник ЗДО має об'єктивно оцінювати досягнення вихователів, підтримувати лише стабільний склад працівників, розвивати у собі лише якості авторитетного, сильного лідера.

Отже, для досягнення більш оптимального мікроклімату зі сторони керівництва ЗДО потребуються великі зусилля, а зі сторони вихователів – бажання для його формування. Даний клімат безпосередньо забезпечує максимальну зацікавленість вихователів у діяльності ЗДО, що і є одним із головних факторів для зростання ефективності праці, і як результат, досягнення в цілому високоякісних результатів роботи ЗДО [9, с. 36].

Уміння поважати колег, витриманість, тактовність, простота, справедливість, товариськість – все це сприяє безпосередньому згуртуванню колективу вихователів ЗДО навколо свого керівника, появи почуття довіри, поваги та любові до нього, що в цілому зміцнює позиції, дає змогу ненастирливо висувати певні вимоги у формі побажання, прохання, пропозиції чи поради. Разом із тим, людяність у взаєминах збільшує емоційний тонус та сприяє готовності працювати лише на совість, виконувати всі вимоги керівника ЗДО [9, с. 36].

До основних рекомендацій працівникам психологічної служби відносно поліпшення психологічного клімату в колективі слід віднести такі:

- здійснювати на постійній основі референтометричне чи соціометричне дослідження для аналізу загального стану психологічного клімату колективу із ціллю встановлення основного «вогнища» наявної проблеми;

– здійснювати діагностику синдрому вигорання емоційного та проінформувати вихователів відносно прийомів уникнення цього негативного явища;

– вивчати стиль управління керівника з цілю об'єктивного оцінювання стану взаємодії працівників колективу;

– надавати постійно психологічну допомогу вихователям відносно саморегуляції їхніх психічних процесів за допомогою аутогенного тренування, групової та індивідуальної психокорекції;

– періодично проводити тренінгові заняття такого формату, як «батьки-діти», «батьки-вихованці-вихователі», «вихователі-вихованці» для кращої згуртованості колективу, налагодження дружніх відносин;

– проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток навичок конструктивної поведінки в конфліктних ситуацій;

– виявляти працівників, що впливають на розвиток негативного психологічного клімату та працювати окремо психологу із ними над розвитком: організаційної єдності; моральної спрямованості діяльності; психологічної єдності (емоційна, інтелектуальна та вольова); здатності до самоуправління; міжгрупової єдності та групової готовності;

– навчання вихователів ЗДО використанню різних стилів поведінки в конфліктних ситуаціях: пристосування, компроміс та співпраця;

– зниження рівня конфліктності та підвищення рівня взаємної довіри у колективі. Розуміння причин конфліктів та їх попередження є важливим аспектом роботи в колективі. Розробка методичних рекомендації із профілактики конфліктності можуть бути корисними для вихователів.

Впровадження цих рекомендацій може сприяти формуванню та підтримці позитивного соціально-психологічного клімату в колективі вихователів, що, у свою чергу, підвищить ефективність їхньої професійної діяльності та загальне задоволення роботою.

Висновки до розділу 3

З метою формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО було розроблено тренінгову програму.

Основні завдання тренінгової програми було сформулювати доброзичливу психологічну атмосферу в колективі вихователів ЗДО, знизити рівень конфліктності та підвищити рівень взаємної довіри у колективі, підвищити рівень самооцінки в працівників ЗДО, навчити вихователів ЗДО використовувати такі стилі поведінки в ситуації конфліктів, як пристосування, компроміс та співпраця. Загальна тривалість запровадження програми тренінгу склала – 8 годин 20 хв. Програма тренінгу, яка була розроблена передбачає групову форму для роботи, із загальною кількістю всіх учасників – 40 вихователів ЗДО.

Також було проаналізовано деякі проведені вправи. Для визначення ефективності розробленої програми було проведено анкетування. Аналіз отриманих відповідей вихователів після запровадження тренінгової програми засвідчив ефективність реалізованої програми, оскільки на їх думку покращився соціально-психологічний клімат в колективі, зріс рівень довіри між колегами, вихователі навчилися ви вирішувати конфлікти, їхня самооцінка після тренінгу підвищилася, а також очікування від проведення тренінгової програми справдилися.

Проведене анкетування психолога показало, що в цілому поставлені завдання тренінгової програми були реалізовані. На переконання психолога-тренера, ступінь виконання тренінгової програми складає 95%, що вказує на її ефективність.

Також було розроблено рекомендації щодо підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі вихователів.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження було встановлено ряд важливих висновків:

1. Обґрунтовано теоретичні основи вивчення проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО. Сприятливий соціально-психологічний клімат організації можна визначити як комплексну характеристику колективу, що відображає якісну сторону міжособистісних відносин, рівень емоційного настрою, довіри, підтримки та співпраці, а також загальне задоволення умовами праці. Такий клімат створює оптимальні психологічні умови для спільної роботи, особистісного розвитку та досягнення спільних цілей. Він сприяє зниженню конфліктності, попередженню емоційного вигорання, підвищенню лояльності працівників і покращенню загальної ефективності роботи організації. Тому важливим завданням управління персоналом є формування позитивного соціально-психологічного клімату з урахуванням впливу відповідних факторів і використання сучасних психологічних методів. Формування позитивного клімату в колективі вихователів ЗДО має свої психологічні особливості, зокрема: забезпечення довіри та підтримки, розвиток емоційної єдності, визнання внеску кожного працівника незалежно від посади чи стажу, рівноправність у стосунках, ефективну комунікацію, спільні цінності та цілі, а також стимулювання мотивації та особистісного розвитку. Ці аспекти допомагають створити середовище, в якому вихователі можуть розкривати свій потенціал і досягати високих результатів.

2. Емпірично досліджено психологічні чинники сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО. Результати тесту «Оцінка психологічного клімату у колективі» (А.Ф. Фідлер) показали, що в половини учасниць, а саме у 20 осіб (50%) спостерігається недоброзичлива атмосфера. Це свідчить про високий рівень конфліктності та низьку взаємну довіру між працівниками. За методикою «Дослідження стилю

керівництва трудовим колективом» (А. Л. Журавльов, В. Г. Щокін), у 17 (42,5%) опитаних домінує авторитарний стиль керівництва. Вони зазначають жорсткий контроль з боку керівництва, вимогливість і відсутність врахування їхньої думки. Методика «Діагностика міжособистісних відносин» (Т. Лірі) виявила потребу в корекції таких характеристик взаємодії, як авторитарність, агресивність, недовірливість і залежність, які часто проявляються у працівників ЗДО. Тест «Визначення рівня своєї самооцінки» (Г.М. Казанцевої) показав, що 26 (65%) вихователів мають низьку самооцінку. Вони відчують невпевненість у своїх професійних здібностях і сумніви щодо успішного виконання обов'язків. Результати методики «Діагностика схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса) свідчать, що переважають стилі поведінки в конфліктах, такі як суперництво (37,5%) і уникнення (25%). А такі стилі, як пристосування (12,5%), компроміс (10%) та співпраця (15%) залишаються менш розвинутими у вихователів.

3. Розроблено та апробовано тренінг із формування сприятливого соціально-психологічного клімату в досліджуваному колективі. Основною метою тренінгової програми було створення доброзичливої атмосфери в колективі вихователів ЗДО, зменшення рівня конфліктності, підвищення взаємної довіри та самооцінки працівників. Тренінг тривав 8 годин 20 хвилин і в ньому взяло участь 40 учасників. Аналіз повторного анкетування показали ефективність програми. Вихователі відзначили покращення соціально-психологічного клімату, зростання рівня довіри, оволодіння методами вирішення конфліктів та підвищення самооцінки. Очікування учасників були виправдані. За оцінкою психолога-тренера, завдання програми виконані на 95%, що підтверджує її результативність.

4. Сформульовано рекомендації для підвищення і підтримки сприятливого рівня соціально-психологічного клімату в колективі вихователів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрейцева І.А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Психологічні науки*. 2019. Вип. 14. С. 310-318.
2. Бабаш В.В. Вплив соціально-психологічного клімату в колективі на самовідчуття співробітників. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2023. Вип. 41. С. 24-26.
3. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2016. Т. 21, Вип. 2. С. 56-60.
4. Бикова І.М. Соціально-психологічний клімат в колективі бізнесорганізації: теоретичні аспекти. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ. Актуальні проблеми психології*. №10 (9). 2020. С.241-251.
5. Білошицький В.І., Бех С.М., Скуз Я.А., Стукан С.О. Основи соціальної психології. Київ: НТУУ “КПІ імені Ігоря Сікорського”, 2019. 126 с.
6. Борищевська Н. М. Підтримка продуктивності праці педагогів шляхом формування соціально-психологічного клімату в процесі управління персоналом дошкільного навчального закладу. *The 3-rd International scientific and practical conference «Science, innovations and education: problems and prospects»* (October 13-15, 2021) CPN Publishing Group, Tokyo, Japan. 2021. С. 254 – 261.
7. Бутиріна М. В. Формування соціально-психологічного клімату в процесі управління персоналом дошкільного навчального закладу як спосіб підтримки продуктивності праці педагогів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. Вип. 3 (102). 2021. С. 47 – 57.

8. Ващенко І. В. Корпоративний клімат як важлива складова корпоративної культури. Актуальні проблеми психології особистості та між-особистісних взаємин: Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 травня 2013. Кам'янець-Подільський, 2013. С. 187-189.
9. Воднік В. І. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. Бюлетень. 2009. № 5. С. 36-37.
10. Волинець Н. В., Долбищук Т. В. Морально-психологічний клімат в медичному колективі. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. № 13. 2017. С. 13-16.
11. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. *Академія*. 2011. 460 с.
12. Волянчук Н. Ю., Ложкін Г. В. Соціальна психологія: навчальний посібник. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
13. Вонберг Т.В., Головка А.А. Формування соціально-психологічного клімату в умовах пандемії. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка. 2022. Вип. 1. С. 79-84.
14. Головченко В.О. Проблеми формування соціально-психологічного клімату в малій групі. Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління. 2014. Т. 15, Вип. 281. С. 560-565.
15. Журавська Н., Ящук С., Олещенко О. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу: особливості стилів керівництва. Імідж сучасного педагога. 2019. №4. С. 15-18.
16. Калюжна Ю.В., Захарова К.В. Факторний аналіз формування позитивного соціально-психологічного клімату колективу. *Проблеми системного підходу в психології*. 2019. Вип. 3(2). С. 108-112.
17. Карамушка Л. М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Львів, 2011. 216 с.
18. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту. Навчальний посібник. Київ: Либідь, 2004. 466 с.

19. Качур Б. М. Теоретичні основи процесу формування соціально-психологічного клімату у колективі закладу освіти. The System of Management and Peculiarities of Continuous Professional Development of Pedagogues in Conditions of a Multicultural Environment and European Integration. Monograph. Editors: Yaroslav Syvokhop, Tadeusz Pokusa. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. P. 144-150.

20. Кириченко Р. В. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Переяслав, 29 травня 2020 року. Вип. 59. Переяслав : Університет Григорія Сковороди в Переяславі, 2020. С. 263-267.

21. Кличковський С. О. Соціально-психологічні особливості формування психологічного клімату на підприємстві у кризовий період. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Київський національний університет імені Тараса Шевченка, МОН України. Київ, 2020. 241 с.

22. Кличковський С.О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». *Український психологічний журнал*. 2017. №2. С. 47-57.

23. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н. Л. Коломінський. Київ: МАУП, 2000. 286 с.

24. Лецик Д., Мороз Л. Соціально-психологічні аспекти управління трудовим потенціалом робітника. Науковий погляд у майбутнє, Вип. 2 (17-02), 2021. С. 66–71.

25. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. №4. С. 98-103

26. Мишак С. В. Оцінка соціально-психологічного конфлікту в колективі. *Управління розвитком*. 2014. № 16. С. 86–88.
27. Момот М. А. Чинники комфортного соціально-психологічного клімату в колективі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Психологія праці. Інженерна психологія*. Випуск 2. 2023. С. 17 – 20.
28. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. №4. С. 725-728.
29. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління. Київ : Академвидав, 2013. 445 с.
30. Постоян Т.Г., Скобла Ю.І. Дослідження стану соціально-психологічного клімату науково-педагогічного колективу: практичний аспект. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Вип. 18 (2). С. 77-83.
31. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця. 2016. 152 с.
32. Пушкар З. М., Войтович Г.М. Соціально-психологічний клімат в колективі. *Українська наука*. 2013. Випуск 18. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2830/1/Пушкар%20З.М.%20Войтович%20Г..pdf> (дата звернення: 20.12.2024).
33. Савчин М. В. Соціальна психологія. Дрогобич : Відродження, 2015. 274 с.
34. Сімоненко О.А. Типи соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади). *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 4. С. 106-118.
35. Сосновенко Н. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу. *Практичний психолог: школа*. 2013. № 4. С. 29 – 37.
36. Тітаренко С. Робота практичного психолога закладу дошкільної освіти щодо покращення соціально-психологічного клімату колективу. *Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету. Педагогічні науки*. № 2. 2023. С. 228 – 237.

37. Торубара В. В. Підтримка продуктивності праці педагогів шляхом формування соціально-психологічного клімату в процесі управління персоналом закладу дошкільної освіти. *Імідж сучасного педагога*, Вип. 1(202), 2022. С. 41–45.

38. Фурман А.А., Макарчук Н.М. Вплив соціально-психологічного клімату трудового колективу на становлення особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 32. С. 171-175.

39. Хараджи М. Особливості соціально-психологічного клімату в організації. *Журнал «Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. № 9(14). 2022. С. 655 – 664.

40. Хованець Н.В., Чаусова Т.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/64.pdf (дата звернення: 10.02.2025).

41. Хомяк Г. Компетентність майбутніх учителів фізичної культури у створенні позитивного соціально-психологічного клімату в спортивній команді. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету*. 2023. Вип. 2. С. 58-66.

42. Швець Г.О. Теоретико-методологічні засади управління соціально-психологічним кліматом трудового колективу на підприємстві. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2018. Вип. 17. С. 174-181.

43. Яковлева С.Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб'єктивне благополуччя студентської молоді. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 77-83.

44. Levecque T., Katia M. *Affective Team Climate: A Multi-Level Analysis of Psychosocial Working Conditions and Psychological Distress in Team Workers. Acta Sociologica*. 2014. № 57. P. 153 – 166.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест оцінки психологічного клімату у колективі

(А.Ф. Фідлер)

Інструкція

Вам необхідно дати відповідь на кожен із 10 пунктів шкали. Відповідь зліва направо в балах. Вам потрібно обрати відповідний бал від 1 до 8. Чим ближче до правого або лівого слова в кожній парі (ви поставите знак «+»), тим більше виражена ця ознака у вашому колективі.

Бланк до методики

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Доброзичливість									Ворожість
2. Згода									Незгода
3. Задоволеність									Незадоволеність
4. Захопленість									Байдужість
5. Продуктивність									Непродуктивність
6. Тепло									Холодність
7. Співпраця									Відсутність співпраці
8. Взаємна підтримка									Взаємні докори
9. Цікавість									Нудьга
10. Успішність									Неуспіх

Методика дослідження стилю керівництва трудовим колективом
(А.Л.Журавльов, В.Г.Щокін)

Інструкція. Вам пропонується 16 груп тверджень, які характеризують ділові якості керівника. Кожна група складається трьох тверджень, що позначені символами «а», «б», «в». Вам не обхідно уважно прочитати усі три твердження в складі кожної групи і вибрати одне, яке найбільш відповідає вашій думці про керівника. Відмітьте вибране вами твердження на бланку опитувальника знаком «+» біля відповідної літери.

Текст опитувальника

1	а	Керівництво вимагає, щоб про усі справи доповідали саме йому	
	б	Намагається все вирішувати разом з підлеглими, одноосібно вирішує лише нагальні питання	
	в	Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить	
2	а	Завжди щось наказує, дає розпорядження, наполягає, але ніколи не просить	
	б	Наказує так, що хочеться виконати	
	в	Наказувати не вміє	
3	а	Намагається, щоб його заступники були кваліфікованими працівниками	
	б	Керівнику все рівно, хто у нього працює заступником	
	в	Він вимагає безвідмовного виконання та підпорядкування заступників та працівників	
4	а	Його цікавить лише виконання плану, а не ставлення людей один до одного	
	б	У роботі не зацікавлений, підходить до справи формально	
	в	Вирішуючи виробничі завдання, намагається створити нормальні стосунки між людьми у колективі	
5	а	Напевне він консервативний, тому що боїться усього нового	
	б	Ініціатива підлеглих керівників не приймається	
	в	Сприяє тому, щоб працівники працювали самостійно	
6	а	На критику керівник, зазвичай, не ображається, прислуховується до неї	
	б	Не любить, коли його критикують і не намагається приховувати це	
	в	Критику вислуховує, навіть намагається приймати міри, але нічого не робить	
7	а	Складається враження, що керівник боїться відповідати за свої вчинки, бажає зменшити свою відповідальність	
	б	Відповідальність розподіляє між собою та підлеглими	
	в	Керівник одноосібно приймає рішення чи відміння їх	
8	а	Регулярно радиться з підлеглими, особливо з кваліфікованими працівниками	

	б	Підлеглі не тільки радяться, але й можуть давати вказівки своєму керівнику	
	в	Не допускає, щоб підлеглі давали йому поради, тим паче суперечили	
9	а	Зазвичай радиться з заступниками та підлеглими керівниками, але не рядовими підлеглими	
	б	Регулярно спілкується з підлеглими, розповідає про стан справ в колективі, труднощі, які доведеться подолати	
	в	Для виконання будь якої справи нерідко доводиться вмовляти своїх підлеглих	
10	а	Завжди поводить себе зі своїми підлеглими ввічливо та доброзичливо	
	б	У спілкуванні з підлеглими часто виражає власну невпевненість та поступливість	
	в	Недостатньо товариський, з людьми розмовляє мало	
11	а б	У критичних ситуаціях керівник погано справляється зі своїми обов'язками	
		У критичних ситуаціях керівник, як правило, переходить на більш жорсткі методи керівництва	
	в	Критична ситуація не змінює способу керівництва	
12	а	Сам вирішує навіть ті питання, з якими навіть не досить добре знайомий	
	б	Якщо чогось не знає, не боїться цього показати та звернутися за допомогою до інших	
	в	Він не зможе діяти сам, а чекає «підштовхування» збоку	
13	а	Мабуть, від досить вимогливий керівник	
	б	Від вимогливий, але одночасно і справедливий	
	в	Про нього можна сказати, що він буває вимогливим і навіть придиркуватим	
14	а	Контролюючи результати, завжди помічає позитивну сторону, хвалить підлеглих	
	б	Завжди дуже строго контролює роботу підлеглих і усього колективу	
	в	Контролює роботу нерегулярно	
15	а	Керівник уміє підтримувати дисципліну та порядок	
	б	Часто робить зауваження підлеглим, догани, зауваження	
	в	Не може впливати на дисципліну	
16	а	В присутності керівника підлеглим завжди доводиться працювати у напрузі	
	б	З керівником працювати цікаво	
	в	Керівник не цікавиться роботою підлеглих	

Ключ до методики визначення стилю керівництва трудовим колективом

Авторитарний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1	А			9	А		
2	А			10			А
3			А	11		А	
4	А			12	А		
5		А		13			А
6		А		14		А	
7			А	15		А	

8			А	16	А		
---	--	--	---	----	---	--	--

Ліберальний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1			Л	9			Л
2			Л	10		Л	
3		Л		11	Л		
4		Л		12			Л
5	Л			13	Л		
6			Л	14			Л
7	Л			15			Л
8		Л		16			Л

Демократичний стиль

№ питання	Варіанти відповіді			№ питання	Варіанти відповіді		
	А	Б	В		А	Б	В
1		Д		9		Д	
2		Д		10	Д		
3	Д			11			Д
4			Д	12		Д	
5			Д	13		Д	
6	Д			14	Д		
7		Д		15	Д		
8	Д			16		Д	

Методика «Діагностика міжособистісних стосунків» (за т. Лірі)

Інструкція:

Перед вами набір характеристик. Прочитайте кожен з них і відзначте знаком „+” ті, які відповідають вашому уявленню про себе. Будьте уважними. Намагайтеся відповісти якомога точніше і правдивіше. Дайте відповідь на запитання: Яка ви людина?

1. Інші думають про мене прихильно.
2. Справляю враження на оточуючих.
3. Умію розпоряджатися, карати.
4. Умію наполягати на своєму.
5. Володію почуттям гідності.
6. Незалежна.
7. Здатна сама потурбуватися про себе.
8. Можу виявити байдужість.
9. Здатна бути суворою.
10. Сувора, але справедлива.
11. Можу бути щирою.
12. Критична до інших.
13. Люблю поплакатися.
14. Часто сумна.
15. Схильна до недовіри.
16. Часто розчаровуюся.
17. Здатна бути критичною до себе.
18. Здатна визнавати свою неправоту.
19. З охотою підкоряюся.
20. Поступлива.
21. Вдячна.
22. Захоплююся, схильна до копіювання.
23. Ставлюся до інших з повагою.
24. Шукаю схвалення.
25. Здатна до співпраці, взаємодопомоги.
26. Намагаюся вжитися з іншими.
27. Приязна, доброзичлива.
28. Уважна, ласкава.
29. Делікатна.
30. Підбадьорююча.
31. Відгукуюся на заклики про допомогу.
32. Безкорислива.
33. Здатна викликати захоплення.

34. Користуюся у інших повагою.
35. Володію талантом керівника.
36. Люблю відповідальність.
37. Впевнена у собі.
38. Самовпевнена, наполеглива.
39. Ділова, практична.
40. Люблю змагатися.
41. Стійка і непохитна, де потрібно.
42. Невблаганна, але безпристрасна.
43. Дратівлива.
44. Відкрита, прямолінійна.
45. Не терплю, щоб мною командували.
46. Скептична.
47. На мене важко справити враження.
48. Образлива, вимоглива (педантична, скурпульозна).
49. Легко соромлюся.
50. Невпевнена у собі.
51. Поступлива.
52. Скромна.
53. Часто користуюся допомогою інших.
54. Дуже поважаю авторитет.
55. З охотою приймаю поради.
56. Довірлива і намагаюся порадувати інших.
57. Завжди люб'язна у спілкуванні.
58. Ціную думку оточуючих.
59. Комунікабельна, товариська.
60. Добросердна.
61. Добра, вселяю впевненість.
62. Ніжна, м'якосердна.
63. Люблю турбуватися про інших.
64. Безкорислива, щедра.
65. Люблю давати поради.
66. Справляю враження значущості.
68. Люблю керувати та управляти. Владна.
69. Хвалькувата.
70. Зарозуміла, самовдоволена.
71. Думаю тільки про себе.
72. Хитра, прагматична.
73. Нетерпима до помилок інших.
74. Корислива.
75. Щира.
76. Часто неприязна.
77. Озлоблена.
78. Схильна весь час скаржитися.
79. Ревнива.

80. Довго пам'ятаю образи.
81. Схильна до самокатування.
82. Сором'язлива.
83. Безініціативна.
84. Покірлива.
85. Залежна, несамотійна.
86. Люблю підкорятися.
87. Надаю право іншим приймати рішення.
88. Легко пошиваюся у дурні.
89. Легко піддаюся впливу друзів.
90. Готова довіритися будь-кому.
91. Доброзичлива до всіх без винятку.
92. Усім симпатизую.
93. Пробачаю все.
94. Переповнена надмірним співчуттям.
95. Великодушна, терпляча до недоліків.
96. Намагаюся бути покровителем.
97. Прагну до успіху.
98. Очікую захоплення від кожного.
99. Розпоряджаюся іншими.
100. Деспотична.
101. Сноб (оцінюю людей за рангом і достатком, а не за особистісними якостями).
102. Марнослава.
103. Егоїстична.
104. Холодна, черства.
105. Саркастична, люблю насміхатися.
106. Зла, жорстока.
107. Часто гніваюся.
108. Нечутлива, байдужа.
109. Злопам'ятна.
110. Пронизана духом суперечності.
111. Уперта.
112. Недовірлива, підозріла.
113. Нерішуча.
114. Сором'язливива.
115. Відрізняюся надмірною готовністю підкорятися.
116. М'якотіла.
117. Майже ніколи нікому не заперечую.
118. Нав'язлива.
119. Люблю, щоб мене опікали.
120. Надмірно довірлива.
121. Намагаюся заручитися позитивним ставленням кожного.
122. З усіма погоджуюся.
123. Завжди приязна.

124. Усіх люблю.
125. Надто поблажлива до оточуючих.
126. Намагаюся втішити кожного.
127. Турбуюся про інших на шкоду собі.
128. Псую людей надмірною добротою.

Опрацювання результатів

Після того, як досліджуваний оцінить себе, підраховуються бали за кожним з восьми октантів психограми методики. Кожний плюс оцінюється в 1 бал; таким чином, максимальна оцінка октанта — 16 балів.

1. октант: 1 – 4, 33 – 36, 65 – 68, 97 – 100
2. октант: 5 – 8, 37 – 40, 69 – 72, 101 – 104 .
3. октант: 9 – 12, 41 – 44, 73 – 76, 105 – 108
4. октант: 13 – 16, 45 – 48, 77 – 80, 109 – 112
5. октант: 17 – 20, 49 – 52, 81 – 84, 113 – 116
6. октант: 21 – 24, 53 – 56, 85 – 88, 117 – 120
7. октант: 25 – 28, 57 – 60, 89 – 92, 121 – 124
8. октант: 29 – 32, 61 – 64, 93 – 96, 125 – 128.

**Методика «Визначення рівня своєї самооцінки» (розроблена
Г. М. Казанцевою)**

Інструкція. Вам будуть зачитані деякі положення. Вам потрібно записати номер положення і проти нього – один з трьох варіантів відповіді: «так» (+), «ні» (-), «не знаю», вибравши ту відповідь, який найбільшою мірою відповідає Вашій власній поведінці в аналогічній ситуації. Відповідати потрібно швидко, не замислюючись.

ТЕКСТ ОПИТУВАЧА

1. Зазвичай я розраховую на успіх у своїх справах.
2. Більшу частину часу я перебуваю в пригніченому настрої.
3. Зі мною більшість хлопців радяться.
4. У мене відсутня впевненість в собі.
5. Я приблизно так само здатний і меткий, як більшість оточуючих мене людей (хлопців в класі).
6. Часом я відчуваю себе нікому не потрібним.
7. Я все роблю добре (будь-яка справа).
8. Мені здається, що я нічого не досягну в майбутньому (після школи).
9. У будь-якій справі я вважаю себе правим.
10. Я роблю багато такого, про що згодом шкодую.
11. Коли я дізнаюся про успіхи кого-небудь, кого я знаю, то відчуваю це як власну поразку.
12. Мені здається, що оточуючі дивляться на мене осудливо.
13. Мене мало турбують можливі невдачі.
14. Мені здається, що для успішного виконання доручень або справ мені заважають різні перешкоди, які мені не подолати.
15. Я рідко шкодую про те, що вже зробив.
16. Навколишні мене люди набагато більш привабливі, ніж я сам.
17. Думаю, що я постійно кому-небудь необхідний.
18. Мені здається, що я займаюся набагато гірше, ніж інші.

19. Мені частіше щастить, ніж не щастить.

20. Я завжди чогось боюся.

Обробка результатів. Підраховується кількість згод (відповіді «так») з положеннями під непарними номерами, потім - кількість згод з положеннями під парними номерами. З першого результату віднімається другий. Кінцевий результат може знаходитися в інтервалі від - 10 до +1. Результат від -10 до -4 свідчить про низьку самооцінку; від +4 до +10 - про високу самооцінку.

Методика «Діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки» (К. Томаса).

Інструкція. У кожній з поданих пар виберіть те судження, яке є найбільш типовим для вашої поведінки. Відведений час — не більш 15-20 хвилин.

Типова карта методики

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Замість того, щоб обговорювати те, в чому ми розходимося, я стараюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я стараюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів іншого і моїх власних.

3. А. зазвичай я настійливо прагну добитися свого.

Б. Я стараюся заспокоїти іншого і, головним чином, зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час стараюся знайти підтримку у іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення прикрощів для себе.

Б. Я намагаюся добитися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за необхідне в чомусь поступитися, щоб домогтися іншого.

8. А. зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.
Б. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.
Б. Я роблю зусилля, щоб домогтися свого.
10. А. Я твердо прагну досягнути свого.
Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.
11. А. Я насамперед стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і питання.
Б. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
12. А. Часто я намагаюся не займати позицію, яка може викликати суперечки.
Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.
13. А. Я пропоную середню позицію.
Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.
14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і питаю про його погляди.
Б. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.
15. А. Я стараюся заспокоїти іншого, і головним чином, зберегти наші відносини.
Б. Я стараюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.
16. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.
Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.
17. А. зазвичай я наполегливо стараюся домогтися свого.
Б. Я стараюся зробити все, щоб уникнути напруженості, від якої немає ніякої користі.
18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість

наполягти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також іде мені назустріч.

19. А. Я, насамперед, стараюся ясно визначити те, в чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я стараюся відкласти розв'язання спірного питання з тим, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я стараюся знайти найкраще поєднання вигравів і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схиляюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за розв'язання спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я стараюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я стараюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Часто уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість наполягати на своєму.

28. А. зазвичай я настійно прагну добитися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай стараюся знайти підтримку у іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якісь розбіжності, що виникають.

30. А. Я стараюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншою зацікавленою людиною могли домогтися успіху.

Обробка даних:

Питання	Суперництво	Співпраця	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1				А	Б
2		Б	А		
3	А				Б
4			А		Б
5		А		Б	
6	Б			А	
7			Б	А	
8	А	Б			
9	Б			А	
10	А		Б		
II		А			Б
12			Б	А	
13	Б		А		
14	Б	А			
15				Б	А
16	Б				А
17	А			Б	
18			Б		А
19		А		Б	
20		А	Б		
21		Б			А
22	Б		А		
23		А		Б	
24			Б		А

25	A				Б
26		Б	A		
27				A	Б
28	A	Б			
29			A	Б	
30		Б			A

**Програма тренінгу з формування в колективі вихователів ЗДО
сприятливого соціально-психологічного клімату**

Розділ 1

I. Вступна частина.

Привітання тренера з групою.

Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою:

Тема тренінгу: «соціально-психологічний клімат в колективі вихователів ЗДО».

Мета тренінгу: формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО.

1. Вправа «Формула особистості».

Мета: дати можливість учасникам креативно презентувати себе на групу, з членами якої вони знайомі та пов'язані трудовими відносинами.

Хід вправи:

Кожен учасник повинен придумати формулу, яка відображає його особистість - інтереси, риси характеру, таланти і таке інше і записати її на аркуші паперу. (Зазвичай результатом бувають формули, що нагадують математичні, - використовуючи знаки «плюс», «мінус», «помножити», «розділити», але іноді формули більше нагадують хімічні).

Коли всі учасники впоралися з цією частиною завдання, вони прикріплюють аркуші з формулою собі на груди і у вільному режимі пересуваються по аудиторії, розповідаючи про себе один одному.

Тренер, якщо вважатиме за потрібне, може підвести підсумки цієї самопрезентації. Можна звернути увагу на ті якості і здібності, які повторюються у багатьох, можна, навпаки, зробити акцент на тому, які всі різні. Якщо більша частина формул (а так зазвичай буває) припускає додавання і множення, можна підкреслити той факт, що індивідуальність складається із сукупності рис, кожна з яких окремо може бути присутня і у когось, і все ж, як відомо із загальної теорії систем, «ціле - це більше ніж сума частин».

Якщо ж у групі чітко проявилися «мінуси» і знаки поділу, можна проінтерпретувати це як прагнення групи до розвитку, до самовдосконалення (а тренінг надає саме таку можливість).

2. Вправа «Правила».

Мета: розробити спільні правила роботи в групі, якими будуть керуватися учасники в ході подальшої роботи.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам назвати та обговорити правила, за якими буде здійснюватися робота під час тренінгу.

Кожне із запропонованих правил тренер називає, записує на фліп-чарті та запитує у групи, чи всі його приймають. Прийняті групою правила постійно знаходяться в аудиторії. У ході подальшої роботи тренер звертає на них увагу учасників, якщо це необхідно.

Правила роботи групи:

- конфіденційність;
- «тут і тепер»;
- толерантність;
- рівність усіх учасників;
- відкритість;
- дотримання регламенту;
- добровільність участі тощо.

Запитання для обговорення: Для чого потрібні ці правила?

3. Вправа «Очікування».

Мета: визначити сподівання учасників від тренінгу.

Хід вправи:

Учасники на стікерах, які вирізані у формі корабликів, записують свої очікування від тренінгу. Кожен по черзі підходить до фліп-чарта та приклеює свій корабель на плакат з зображенням моря. На плакаті зображено два береги - «берег надій» і «берег досягнень». Учасники розміщують свої стікери біля «берега надій» та зачитують їх.

Запитання: «Які знання Ви хотіли б отримати від тренера?», «Чого Ви очікуєте від тренінгу?», «Чого ви очікуєте від себе?».

Важливо погрупувати очікування в близькі за змістом групи, зачитати їх та подякувати за співпрацю.

4. Вправа: «Снігова куля».

Мета: з'ясувати рівень обізнаності учасників щодо поняття «соціально-психологічний клімат».

Хід вправи:

Тренер пропонує всім учасникам по черзі відповісти на питання: «Як Ви розумієте, що таке соціально-психологічний клімат?». Всі думки учасників записуються на ватмані. Вправа проводиться за допомогою методу мозкового штурму, під час якого важливо дати можливість висловитися всім учасникам. При цьому думки учасників слід записувати в такий формі, яку пропонує кожен із них.

Запитання для рефлексії: На скільки актуальною і важливою на даний час є тема «соціально-психологічний клімат в колективі?»

5. Інформаційне повідомлення «Поняття соціально-психологічного клімату в колективі та його вплив на ефективність спільної роботи».

Мета: ознайомити учасників тренінгу з поняттям «соціально-психологічний мікроклімат у колективі» та показати його багатоаспектність.

Текст повідомлення:

У теорії та практиці управління все більшого значення надається гармонізації мікроклімату в трудовому колективі як основній умові успішної діяльності організації, підприємства, установи. Їх успіх залежить не лише від технології та техніки менеджменту, організування бухгалтерського обліку, а й від стилю управління та характеру міжособистісних стосунків між членами колективу.

Входження людини в соціум передбачає усвідомлення себе в ньому, засвоєння, розвиток відносин, породжених навколишнім середовищем. Пізнання соціального життя відбувається в певній групі. Саме в ній індивід

прилучається до цінностей і норм суспільства, опановує форми взаємодії і співпраці, засвоює соціальний досвід, формується як особистість, самостверджується, самореалізує себе. Людина – істота соціальна, вона постійно перебуває у взаємодії з іншими людьми, є включеною в різні соціальні групи. Серед високо розвинутих малих груп особливо виділяють трудові колективи.

Трудовий колектив – це соціальна спільність людей, об'єднаних спільною трудовою діяльністю в межах певного підприємства для досягнення спільної мети та пов'язаних між собою співробітницькими відносинами.

В колективі колектив та особа здійснюють безпосередній вплив один на одного. Відбувається це тому, що об'єднання людей не є простою сумою індивідуальностей, а психологія групи не є середньоарифметичним індивідуальних свідомостей людей.

Люди за своєю природою є найсильнішими подразниками. Вони можуть міняти один одному настрій як у хороший, так і в поганий бік. Одні позитивно впливають на оточення своєю чистотою, чутливістю, знанням справи, бажанням завжди надати допомогу. У присутності таких людей настрій інших покращується, з ними легко працювати.

Існує й інша категорія осіб, які погано впливають на настрій оточуючих: це люди педантичні, черстві, похмурі, підозрілі, формалісти, набридливі, недоброзичливі. Деякі викликають в інших почуття образи своєю різкістю, хвастощами. Такі люди стомлюють, викликають до себе роздратування, що створює несприятливий фон для вирішення поставлених перед колективом завдань.

Неможливо знайти двох людей, абсолютно однакових за своїми психічними проявами. Кожна людина відрізняється від інших цілою низкою якостей, які у сукупності створюють його "я". Своєрідність психічних якостей, станів і властивостей особистостей, відмінність реакцій, поведінки й ефективності праці від поведінки і діяльності інших людей говорить про індивідуальність і неповторність кожної конкретної особистості. Індивідуа-

льно-психологічні особливості полегшують чи ускладнюють засвоєння професії, досягнення високих результатів, визначають взаємовідносини з людьми і становище у суспільстві. Вони спричиняють необхідність індивідуального підходу до кожного працівника, адже неможливо скласти загальний для всіх перелік подій, життєвих чи виробничих ситуацій, які негативно або позитивно впливають на всіх членів колективу, вказати ступінь їхнього впливу на стан людини і необхідні при цьому заходи. Наприклад, негативні емоції на різних людей діють зовсім по-різному. В одних працівників поганий настрій, службові чи сімейні неприємності мало впливають на службову діяльність, вони можуть повністю відключитися від них у процесі роботи. В інших подібні ситуації помітно відображаються на працездатності і можуть бути причиною помилкових дій. На однакові ускладнення у роботі одні реагують спокійно, в інших виявляється надмірна збудженість, нервозність, неодноразова зміна швидко прийнятих рішень, у третіх, навпаки, спостерігається загальмованість уваги і розумових процесів, скованість, уповільненість у прийнятті рішень. Причому тип реакцій на складну чи небезпечну обстановку доволі сталий для кожної людини. Тому ці особливості треба знати і враховувати їх у процесі трудової діяльності.

Значні відмінності спостерігаються й серед характерологічних, особистісних особливостей. Зустрічаються люди образливі, запальні, із рисами егоїстичності, підвищеного самолюбства. Окремі працівники хворобливо переживають помилки і невдачі. Припустившись помилки, вони стають занадто обережними, постійно очікують нових помилок, відчувають напруженість навіть у нескладних умовах.

Відмінність людей в емоційних, поведінкових реакціях на одні і ті ж самі подразники можна пояснити тим, що зв'язок індивіда з соціумом опосередкований його внутрішньою активністю. Кожен приходить в колектив зі своїм життєвим досвідом, картиною світу, поняттями, уявленнями, стереотипами про життя, стосунки, роботу. І саме внутрішнє наповнення людини впливає на вибір поведінки та стратегію взаємодії з іншими. Тому для

того, щоб члени колективу зі своїми індивідуальними особливостями могли гармонійно взаємодіяти між собою, велика увага повинна приділятися створенню здорового психологічного клімату у колективі як важливій умові підвищення ефективності його оптимальної діяльності.

Соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних відносин, що виявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості в групі.

На думку відомого радянського психолога К.К. Платонова, соціально-психологічний клімат (як властивість групи) є одним (хоча і найважливішим) з компонентів внутрішньої структури групи і визначається міжособистісними відносинами в ній, що утворюють стійкі настрої групи та від яких залежить ступінь активності у досягненні цілей.

Клімат колективу є домінуючим і відносно стійким психічним настроєм колективу, який знаходить багатоманітні форми прояву у всій його життєдіяльності.

Одним із показників успішної діяльності керівника організації є рівень сформованості соціально-психологічного клімату. Так, Б. Д. Паригін зазначає, що соціально-психологічний клімат - «один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства».

Коли ведуть мову про соціально-психологічний клімат (СПК) колективу, мають на увазі наступне:

- сукупність соціально-психологічних характеристик групи;
- домінуючий, стійкий психологічний настрій колективу;
- характер взаємостосунків в колективі;
- інтегральна характеристика стану колективу.

Сприятливий СПК характеризують оптимізм, радість спілкування, довіра, відчуття захищеності, безпеки і комфорту, взаємна підтримка, теплота і увага у відносинах, міжособистісні симпатії, відвертість комунікації, бадьорість, можливість вільно мислити, творити, інтелектуально і профе-

сійно зростати, робити внесок у розвиток організації, скоювати помилки без остраху покарання і т.д.

Несприятливий СПК характеризують песимізм, дратівливість, нудьга, висока напруженість і конфліктність відносин у групі, невпевненість, боязнь помилитися або справити погане враження, страх покарання, ворожість, підозрілість, недовіра один до одного, небажання вкладати зусилля в спільний продукт, в розвиток колективу і організації в цілому, незадоволеність і т.д.

Існують ознаки, по яких можна судити про атмосферу в групі. До них відносять:

- рівень плинності кадрів;
- продуктивність праці;
- якість продукції;
- кількість прогулів і спізнень;
- кількість претензій, скарг, що поступають від співробітників і клієнтів;
- виконання роботи в строк або із запізненням;
- акуратність або недбалість при користуванні обладнанням;
- частота перерв в роботі.

Задоволеність ставленням співробітників у колективі один до одного - важливий показник сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Ознаки позитивного соціально-психологічного клімату колективу:

Суб'єктивні:

- довіра та взаємовимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;

- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги (при потребі);
- усвідомлення кожним із членів групи відповідальності за загальний стан справ.

Об'єктивні:

- високі показники результатів діяльності;
- низький рівень плинності кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє неповторне обличчя, стиль, інтереси, зазначені вище ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Запитання для обговорення:

- 1) В чому проявляється вплив соціально-психологічного клімату на діяльність установи?
- 2) Яким чином соціально-психологічний клімат впливає на психічне здоров'я персоналу?

6. Гра-рухавка «Велика сорочка».

Мета: зняти втому, покращити настрій учасників тренінгу.

Хід вправи:

Усі учасники діляться на дві групи. Кожна група утворює коло. Один з учасників кожної групи одягає сорочку, яку йому дає тренер, інший учасник кожної підгрупи бере за руку людину в сорочці, група допомагає зняти сорочку з одного учасника та одягнути на того, що тримає його за руку, і так по колу. Виграє та команда, яка швидше повним складом побуває в сорочці.

Запитання для рефлексії: Як настрої? Чи сподобалася вам гра? Чим? Чи відчували ви підтримку та допомогу групи під час одягання сорочки?

Розділ 2

II. Головна частина

1. Вправа «Груповий малюнок».

Мета: Дослідження міжособистісних взаємин та сприяння командній взаємодії.

Хід проведення: Учасники сідають у коло. Перший учасник починає малюнок на задану тему (наприклад, «Дружба»), потім інші по черзі продовжують його. Після завершення обговорюється гармонійність, завершеність та прояви взаєморозуміння, відтворені на малюнку.

Запитання на рефлексію:

- 1) Як ви взаємодіяли під час створення малюнка?
- 2) Чи легко було підлаштовуватися під ідеї інших?
- 3) Що цей малюнок говорить про ваш колектив?

2. Вправа «Перше враження».

Мета: Формування сприятливої атмосфери для подальшої взаємодії та покращення розуміння між колегами.

Хід проведення: Практичний психолог пропонує учасникам подивитися на своїх «сусідів» і пригадати момент, коли вони вперше побачили їх у школі. Потім учасники по черзі розповідають про враження, яке колеги-«сусіди» справили саме в той момент.

Запитання на рефлексію:

- 1) Чи змінилося ваше перше враження про колегу з часом?
- 2) Як впливають перші враження на подальшу співпрацю?
- 3) Що ви відчували, коли дізнавалися про перші враження колег про вас?

3. Вправа «Компліменти».

Мета: Створення позитивної емоційної атмосфери в групі та згуртування учасників.

Хід проведення: Учасники формують два кола — внутрішнє і зовнішнє, стоячи обличчям одне до одного. За сигналом тренера учасники внутрішнього кола повільно рухаються в один бік, а учасники зовнішнього — у протиле-

жний. Кожен учасник обмінюється компліментами з тим, хто опиняється навпроти.

Запитання на рефлексію:

- 1) Як ви почувалися, отримуючи компліменти від колег?
- 2) Чи було складно знаходити компліменти для різних колег?
- 3) Як ця вправа вплинула на ваше сприйняття колективу?

4. Гра «Візьми серветок».

Мета: Виявлення уявлень про себе та створення позитивної атмосфери.

Хід проведення:

Тренер передає пачку паперових серветок учасникам, пропонуючи взяти стільки, скільки вони хочуть. Після того як всі взяли серветки, тренер просить кожного повідомити про себе стільки фактів, скільки серветок він взяв.

Запитання на рефлексію:

1. Як ви почувалися під час виконання гри?
2. Що нового ви дізналися про себе та колег?

5. Гра «Асоціації».

Мета: Допомогти кожному учаснику прояснити для себе поняття «команда».

Хід проведення: Підготовлений плакат з написом «команда» розміщується на стіні. Учасники по черзі підходять до плакату та пишуть на ньому слова, які асоціюються у них з поняттям «команда». Після завершення обговорюють, які асоціації виникли у більшості учасників.

Запитання на рефлексію:

- 1) Які слова найчастіше зустрічалися серед асоціацій?
- 2) Як ці асоціації відображають ваше розуміння команди?

6. Гра «Знайди пару».

Мета: Сприяти згуртуванню групи, формуванню доброзичливої та безпечної атмосфери.

Хід проведення: Учасникам роздають смужки паперу, на яких написані назви тварин. Кожен мовчки повинен знайти свою «пару» — таку саму тварину. Пари утворюють коло. Кожна пара показує свою тварину, решта повинна відгадати, що це за тварина.

Запитання на рефлексію:

- 1) Як ви почувалися під час пошуку пари?
- 2) Що нового ви дізналися про своїх колег?

7. Вправа «Ми з тобою схожі тим, що...».

Мета: Виявити спільні інтереси серед учасників для покращення взаєморозуміння та зниження конфліктності.

Хід проведення: Учасники по черзі називають спільні риси або інтереси, які об'єднують їх з іншими членами колективу, починаючи фразу зі слів: «Ми з тобою схожі тим, що...». Вправа триває, доки кожен не знайде спільні риси з кількома колегами.

Запитання для рефлексії:

1. Які нові спільні риси ви виявили між собою та колегами?
2. Як спільні інтереси можуть вплинути на зниження конфліктності в колективі?
3. Чи відчували ви себе ближчими до колег після цієї вправи?

8. Вправа «Машина».

Мета: Сформувати позитивний психологічний клімат у групі та підвищити рівень довіри між учасниками.

Хід проведення: Учасники стають у коло. Ведучий пропонує уявити, що група перетворюється на машину, де кожен учасник виконує роль певної деталі, яка видає звук або рух. По черзі кожен додає свій звук або рух, створюючи спільний механізм.

Запитання для рефлексії:

- 1) Як ви почувалися, виконуючи цю вправу?
- 2) Чи було легко координувати свої дії з колегами?

3) Як ця вправа може допомогти у зниженні конфліктності в колективі?

9. Вправа «Веселі ляпки».

Мета: зняти напругу та втому, дати учасникам можливість перепочити та переключити увагу.

Хід вправи:

Тренер роздає аркуші паперу, на яких зображені плями фарби. Завдання учасників – домалювати ляпки так, щоб вони стали веселими.

Запитання для рефлексії до вправи «Веселі ляпки»:

1) Що ви побачили в плямах спочатку? Чи легко було перетворити їх на щось веселе?

2) Який настрій у вас виник під час виконання цієї вправи? Чи змінився він порівняно з початком?

3) Що символізує ваша готова робота? Чому ви обрали саме таке зображення?

10. Вправа «Театралізація».

Мета: проаналізувати стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях, з'ясувати переваги та недоліки кожної.

Хід вправи:

Робота в групах: учасники об'єднуються в 4 групи, кожна група одержує завдання придумати конфліктну ситуацію, яка може виникнути в їхньому колективі і програти її у театралізованій формі, показавши її розвиток з дотриманням її учасниками тієї стратегії поведінки, яка випала їм на карточці.

Стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях:

- 1) Конкуренція « Щоб я переміг, ти повинен програти»
- 2) Пристосування « Щоб ти виграв, я повинен програти»
- 3) Компроміс « Щоб кожний з нас щось виграв, кожний з нас повинен щось програти»
- 4) Співробітництво « Щоб виграв я, ти теж повинен виграти»

Запитання для рефлексії

- 1) Чи відповідають показані сцени заявленому стилю поведінки в конфліктній ситуації?
- 2) Чим, на вашу думку, керуються люди при виборі стилю поведінки в конфлікті?
- 3) Який стиль найбільш конструктивний у конфлікті?

11. Вправа « Голова».

Мета: зняти неприємні соматичні прояви.

Хід вправи:

Тренер дає інструкцію: станьте прямо, вільно розправивши плечі й відкинувши голову назад. Постарайтеся відчутти, у якій частині голови локалізоване відчуття ваги. Уявіть, що на вас наділи громіздкий головний убір, який давить на голову в тому місці, де ви відчуваєте вагу. Подумки зніміть головний убір рукою й виразно, емоційно киньте його на підлогу. Потрясіть головою, розправте рукою волосся, а потім струсіть руки вниз, якби позбуваючись від головного болю.

12. Вправа «Іван Іванович» (15хв.)

Мета: показати закономірності передачі і спотворення інформації, проаналізувати методи підвищення точності сприймання інформації.

Хід вправи:

Запрошується кілька добровольців (оптимально - 5-6 осіб). Решта грають роль спостерігачів, їх завдання - запам'ятовувати і аналізувати, що відбувається.

Добровольці виходять за двері. Тренер озвучує їм інструкцію приблизно такого змісту: «Я запрошу одного з вас в аудиторію і повідомлю йому деяку інформацію. Його завдання - її запам'ятати. Потім я запрошу в аудиторії другого з вас, і перший повинен буде переказати йому те, що він запам'ятав. Потім другий повинен буде повідомити цю інформацію третьому і так далі. Записувати почуту інформацію ви не можете. Все зрозуміло?». За-

звичай на це питання добровольці відповідають ствердно. При цьому, як правило, вони не уточнюють, якими прийомами вони можуть скористатися.

Тренер викликає першого добровольця і зачитує йому підготовлений текст.

«Іван Петрович чекав вас і не дочекався. Дуже засмутився і просив передати, що він зараз в головній будівлі вирішує питання щодо обладнання, до речі, можливо, японського. Повинен повернутися до обіду, але якщо його не буде до 15 години, то нараду потрібно починати без нього. А найголовніше, оголосіть, що всім керівникам середньої ланки необхідно пройти тестування в 20-й кімнаті в головній будівлі, в будь-який зручний час, але до 20 лютого».

Після того як перший доброволець підтвердив свою готовність переказати текст наступного, запрошують другого. Перший, виконавши своє завдання, повертається на своє місце в аудиторії і вже не може втручатися в передачу тексту. Процедура повторюється для третього і наступних учасників.

Після того як останній з добровольців переказує почуте всій групі, тренер зачитує вихідний текст.

При підведенні підсумків роботи і визначенні закономірностей передачі інформації тренер, природно, підкреслює такі способи збереження матеріалу, як уточнення, прохання повторити, переказ почутого оповідачеві з проханням перевірити і скоригувати і т.д. Добровольці нерідко намагаються обурюватися, мовляв, тренер не говорив їм, що так можна робити. Так, не говорив. Але й не забороняв адже?

Запитання для обговорення:

- 1) Як добровольці намагалися зберегти почуте в пам'яті?
- 2) Чи використовували такі способи збереження матеріалу, як уточнення, прохання повторити, переказ почутого оповідачеві з проханням перевірити і скоригувати і т.д.? Якщо ні, то чому, адже цього ніхто не забороняв.

3) Які помилки були зроблені і як їх можна уникнути (перепитати, задати питання, спробувати візуалізувати інформацію, структурувати, укрупнити в блоки і т.д.)?

4) Яка інформація зазвичай запам'ятовується, а яка випадає або спотворюється (ефект краю - запам'ятовування початку і кінця епізоду/тексту; заміна нетиповою або незвичної інформації на більш суб'єктивно правильну і т.д.)?

5) Як відсутність звички уточнювати інформацію, перепитувати, задавати запитання впливає на процес комунікації?

13. Вправа «Тепле коло долонь».

Мета: Згуртувати колектив, формувати довіру між учасниками.

Хід проведення: Практичний психолог пропонує учасникам взятися за руки, утворюючи коло. Потім кожен по черзі висловлює позитивні якості свого сусіда праворуч, створюючи атмосферу підтримки та взаєморозуміння.

Запитання на рефлексію:

- 1) Які емоції ви відчували під час виконання вправи?
- 2) Чи дізналися ви щось нове про своїх колег?
- 3) Як ця вправа вплинула на ваше сприйняття колективу?

14. Вправа «Приборкання скелі»

Мета: Підвищення групової довіри, зняття просторових та емоційних бар'єрів між учасниками.

Хід проведення: Учасники діляться на пари. Один із пари закриває очі, а інший стає його «провідником», який словесно направляє партнера через уявну «скелю» (перешкоди, розташовані в кімнаті). Після проходження маршруту ролі змінюються.

- 1) Запитання на рефлексію:
- 2) Як ви почувалися в ролі «веденого» та «провідника»?
- 3) Чи виникали труднощі у довірі до партнера?
- 4) Як ця вправа може допомогти у повсякденній роботі з колегами?

15. Вправа «Мій кумир».

Мета: Стимулювати роздуми на тему лідерства, апелювати до особистого досвіду учасників, сприяти саморозкриттю та довірі в групі.

Хід проведення: Кожен учасник розповідає про свого кумира, пояснюючи, чому саме ця особа є для нього взірцем. Після цього група обговорює спільні риси та якості, які цінуються в лідерах.

Запитання на рефлексію:

- 1) Що спільного між вашим кумиром та кумиром ваших колег?
- 2) Які риси ви хотіли б розвинути в собі, наслідуючи свого кумира?
- 3) Як обговорення кумирів вплинуло на ваше розуміння лідерства та довіри в колективі?

16. Вправа «Особистий герб».

Мета: Розвиток навичок самопізнання, формування толерантного ставлення один до одного.

Хід проведення: Кожен учасник малює свій герб, включаючи символи, які відображають його особисті якості, інтереси та цінності. Після завершення малювання учасники презентують свої герби групі.

Запитання на рефлексію:

- 1) Що нового ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- 2) Як ви оцінюєте герби інших учасників?

17. Вправа «Професійне «Я»».

Мета: Підвищення самооцінки; гармонізація емоційного стану; розвиток позитивної концепції «Я-педагог».

Хід проведення: Учасники на аркуші паперу пишуть або малюють, як вони бачать себе в професійній діяльності, включаючи свої сильні сторони та досягнення.

Запитання на рефлексію:

- 1) Які свої професійні досягнення ви вважаєте найбільш значущими?
- 2) Як ви можете використовувати свої сильні сторони для покращення роботи в колективі?

18. Вправа «Моє ім'я»

Мета: Розслаблення, невербальне символічне вираження змісту обраного імені.

Хід проведення: Після того, як всі учасники назвали своє ім'я, їм пропонується подумати й намалювати малюнок «Моє ім'я», що у вигляді символів або образів відображав би зміст обраного імені. Після виконання малюнка проводиться обговорення.

Запитання на рефлексію:

- 1) Що нового ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- 2) Як ви оцінюєте малюнки інших учасників?

19. Вправа «Життєве кредо».

Мета: Підвищення самооцінки, розвиток впевненості у власних силах.

Хід проведення: Учасникам пропонується представити своє життєве кредо – висловлювання або девіз, що допомагає в житті, відображає індивідуальність, ставлення до світу й до себе.

Запитання на рефлексію:

- 1) Як ви обрали своє життєве кредо?
- 2) Як це кредо впливає на вашу професійну діяльність?

20. Вправа «Позитивний лист».

Мета: Розвиток навичок самопідтримки та підвищення самооцінки.

Хід проведення: Кожен учасник пише лист самому собі, в якому відзначає свої досягнення, сильні сторони та позитивні риси характеру. Листи можна зберігати та перечитувати у моменти сумнівів.

Запитання на рефлексію:

- 1) Як ви почувалися під час написання листа?
- 2) Що нового ви дізналися про себе?

21. Вправа «Мозаїка досягнень».

Мета: Візуалізація особистих досягнень для підвищення самооцінки.

Хід проведення: Кожен учасник отримує аркуш паперу та вирізає з журналів або малює картинки, які символізують його досягнення та сильні

сторони. Потім всі елементи об'єднуються в одну мозаїку, що відображає колективні досягнення.

Запитання на рефлексію:

- 1) Які досягнення ви вважаєте найбільш значущими?
- 2) Як ви можете використовувати свої сильні сторони для покращення роботи в колективі?

22. Вправа «Яблуко і черв'ячок».

Мета: Актуалізувати знання учасників про стилі поведінки у конфлікті акцентувати увагу на емоційному стані обох сторін конфлікту.

Хід проведення: Учасники сідають зручно, закривають очі та уявляють себе яблуком, яке висить на гілці. До яблука підповзає черв'як і заявляє: «Зараз я тебе буду їсти!» Учасники повинні подумки відповісти черв'яку, використовуючи один із стилів поведінки: пристосування, компроміс або співпраця. Після виконання вправи учасники діляться своїми відповідями та обговорюють, який стиль поведінки вони обрали та чому.

Запитання на рефлексію:

- 1) Який стиль поведінки ви обрали і чому?
- 2) Як ви почувалися під час виконання вправи?
- 3) Як цей стиль поведінки може бути застосований у реальних конфліктних ситуаціях?

23. Вправа «Комікси».

Мета: Проаналізувати типи поведінки у конфліктній ситуації.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в групи та отримують картинку-комікс, що зображує конфліктну ситуацію. Кожна група повинна визначити, який стиль поведінки (пристроювання, компроміс або співпраця) найбільш підходить для вирішення ситуації, зображеної на коміксі. Після обговорення групи презентують свої висновки та обґрунтовують вибір стилю поведінки.

Запитання на рефлексію:

- 1) Чому ви обрали саме цей стиль поведінки?
- 2) Як цей стиль може вплинути на результат конфлікту?

3) Які переваги та недоліки цього стилю в конкретній ситуації?

24. Вправа «Сонні леви».

Мета: Підвести учасників до обговорення методів самоконтролю під час конфлікту.

Хід проведення: Серед учасників обирається один «дресирувальник», усі інші виконують роль «сонних левів». «Леви» повинні виконати завдання, запропоноване «дресирувальником», наприклад, заплющити очі та уявити собі щось приємне або пальцями зі згорнутого навпіл аркушу паперу «вирізати» фігурку-витинанку. Після виконання завдання учасники діляться своїми відчуттями та обговорюють, як методи самоконтролю можуть допомогти в конфліктних ситуаціях.

Запитання на рефлексію:

1. Як ви почувалися під час виконання вправи?
2. Які методи самоконтролю ви використовували?
3. Як ці методи можуть допомогти вам у реальних конфліктних ситуаціях?

Розділ 3

III. Підсумкова частина

1. Вправа «До скриньки».

Мета: Систематизувати та узагальнити знання про ознаки, наявність яких свідчить про сприятливий морально-психологічний мікроклімат в колективі.

Хід проведення: Тренер об'єднує учасників у чотири групи. Кожній групі пропонується протягом 10 хвилин визначити ознаки, які, на їхню думку, характеризують сприятливий морально-психологічний клімат в колективі. Після цього групи об'єднуються у дві, кожна з яких обговорює та презентує визначені ознаки.

Презентації записуються на фліпчарті.

Запитання на рефлексію:

- 1) Які ознаки були найбільш поширеними серед груп?

2) Як ці ознаки можуть бути впроваджені в нашому колективі?

2. Вправа «Колектив, у якому панує сприятливий соціально-психологічний клімат».

Мета: Актуалізувати оптимальні моделі поведінки для взаємодії з іншими членами колективу.

Хід проведення:

Учасникам пропонується обговорити та визначити, якими мають бути взаємодії в колективі для створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Результати обговорення фіксуються на фліпчарті у вигляді списку або схеми.

Запитання на рефлексію:

1. Які моделі поведінки були визначені як оптимальні?
2. Як ми можемо впровадити ці моделі у нашу повсякденну практику?
3. Вправа «Побажання по колу».

Мета вправи: встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Хід вправи. Кожен з учасників тренінгу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому.

Рефлексія: Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», або «Що мені в тобі подобається...»

Підведення підсумків тренінгу.

Заключна рефлексія: Чи виправдалися його очікування? Яка вправа вам найбільш сподобалась? Чому?

Завершення тренінгу зі словами великої подяки за активну участь всіх учасників тренінгу, побажання всім миру та тихого неба, здоров'я.

ДОДАТОК Є

Анкета на визначення очікувань учасників тренінгової програми

1. Які основні цілі ви ставите перед собою, беручи участь у тренінгу? (Можна обрати кілька варіантів).

- а) Сформувати доброзичливу психологічну атмосферу в колективі.

- б) Знизити рівень конфліктності в колективі.
- в) Підвищити рівень взаємної довіри серед колег.
- г) Підвищити рівень самооцінки.
- д) Покращити навички управління конфліктами.

2. Оцініть рівень розвитку соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО за шкалою від 1 до 12 балів?

- а) 1-4 балів – низький рівень.
- б) 5-8 балів – середній рівень.
- в) 9-12 балів – високий рівень.

3. Як ви вважаєте, яку найбільшу проблему потрібно вирішити в вашому колективі для створення гарної психологічної атмосфери?

- а) Погане спілкування між колегами.
- б) Часті конфлікти
- в) Низьку самооцінку співробітників.
- г) Брак довіри.

4. Які навички ви хочете розвинути в собі після проходження тренінгу? (Можна обрати кілька варіантів)

- а) Знати, як підтримувати доброзичливу атмосферу в колективі.
- б) Уміти управляти конфліктами конструктивно.
- в) Підвищити свою самооцінку та впевненість у собі.
- г) Легше встановлювати взаємну довіру з колегами.
- д) Покращити навички співпраці в колективі.

5. Що на вашу думку, що може допомогти в зниженні конфліктності в колективі? (Можна обрати кілька варіантів)

- а) Краща комунікація між колегами.
- б) Визначення чітких правил та обов'язків.
- в) Підтримка лідерів в колективі.
- г) Висока самооцінка працівників.

6. Як ви оцінюєте рівень своєї самооцінки на даний момент?

- а) 1-4 балів – низький рівень.

- б) 5-8 балів – середній рівень.
- в) 9-12 балів – високий рівень.

Додаток Ж

Анкета на визначення ефективності тренінгової програми

1. Оцініть загальну корисність програми для покращення соціально-психологічного клімату (від 1 до 5, де 1 – «зовсім не корисно», 5 – «дуже корисно»).

Чи змінився рівень довіри між колегами після тренінгу

- а) Значно підвищився
- б) Трохи підвищився
- в) Залишився без змін
- г) Трохи знизився
- д) Значно знизився

2. Чи навчилися ви вирішувати конфлікти після тренінгової програми?

- А) Так;
- Б) Ні

3. Чи підвищилася ваша самооцінка після тренінгу?

- А) Так;
- Б) Ні

4. Чи відчуваєте ви більше підтримки та взаєморозуміння з боку колег?

- а) Так, значно більше
- б) Так, трохи більше
- в) Ні, нічого не змінилося
- г) Навіть менше, ніж раніше

5) Чи справдилися ваші очікування від проведення тренінгової програми?

- А) Так;
- Б) Ні.

6) Чого не вистачило вам під час тренінгової програми? З якими труднощами ви стикалися?

7) Оцініть роботу тренера від 1 до 12

Додаток 3

**Анкета на визначення ефективності тренінгової програми зі сторони
психолога**

1. Оцініть ступінь виконання Вами програми у відсотках?
2. Оцініть від 1 до 12 балів ступінь включеності, активності всіх учасників в процес тренінгу.
3. Оцініть за 12 бальною шкалою якість зворотного зв'язку.
4. Що було зроблено добре? Які вправи були ефективним та що допомогло досягти успіху?
5. Чого не вистачало? Що можна було модифікувати?
6. Які вправи, техніки можна було ще додати (пропозиції)?
7. Що вдалося? Що ні? Чого як тренеру не вистачило?