

Житомирський державний університет імені Івана Франка

Кафедра соціальної
та практичної психології

Дослідження емоційного клімату академічної групи методом взаємного кольорового оцінювання

Курсова робота
студентки 35 групи
соціально-психологічного
клімату
Могилевич Інни Миколаївни

Науковий керівник:
кандидат психологічних
наук, доцент
Ю.Ю.Дем'янчук

Житомир-2009

Зміст

Вступ.....	3
Розділ I. Теоретичний аналіз проблеми емоційного клімату в академічній групі.....	7
1.1. Класифікація груп у психології.....	7
1.1.1.Поняття «група» та її види.....	7
1.1.2.Феноменологія малих груп.....	19
1.2. Поняття емоційного клімату у студентській групі та фактори, що його визначають.....	25
Розділ II. Експериментальне дослідження емоційного клімату в академічній групі методом взаємного кольорового оцінювання.....	30
2.1. Опис методик дослідження.....	30
2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація.....	33
Розділ III. Проведення профілактико – корекційної програми: “Я не конфліктна особистість”.....	35
Висновки.....	38
Список використаної літератури.....	40
Додатки.....	42

Вступ

Актуальність дослідження. Глибокі соціально-економічні і політичні зміни, що відбуваються протягом останніх десятиріч в Україні, призвели до появи суттєвих змін в структурі особистості молодшої людини, яка формується і розвивається.

Знання про рівень міжособистісних стосунків студентів групи, отримані за допомогою психодіагностики, допоможуть розібратися в багатьох проблемах і конфліктах, розглянути закономірності, які визначають, чи будуть такі взаємини в групі сприяти особистісному зростанню, продуктивності навчання, відкритості, самоздійсненню особистості студентів, чи вони приведуть до регресу в психічному розвитку і зумовлять утворення ряду захисних механізмів.

Чим більше буде знати викладач і куратор про міжособистісні взаємодії, тим більшою мірою побудова взаємин зі студентами буде включати наступне: тенденцію до взаємного спілкування зі зростаючою узгодженістю, тенденцію до більш адекватного взаєморозуміння повідомлень, зростання психологічної відповідності між членами групи симпатій, атракцій і дій, які визначатимуть задоволеність взаємостосунками.

Досвід з вивчення взаємостосунків показує, що в умовах невеликої групи, коли емоції починають виявлятися дуже сильно, нейтральний розуміючий наставник, який виступає як “каталізатор”, може допомогти розібратися в проблемі студента чи групи, прояснити думки і ставлення кожної з сторін. Для цього треба визначити труднощі у взаємостосунках, які пов’язані:

- з прагненням оцінювати, осуджувати, підтримувати чи не підтримувати, робити неадекватні заяви про групу;
- з відсутністю тенденції до ризику у справі змінити власну позицію, з метою прийняти чи зрозуміти позицію своїх опонентів.

Взаємостосунки з одногрупниками мають для особистості кожного студента локальне значення. Вони орієнтують на вибір смислу життя, на

створення власних форм спілкування, на визначення соціальної рольової позиції, на самоствердження своєї індивідуальної сутності.

Таким чином, в залежності від того, в якій системі взаємин опинився студент, і буде визначатися його внутрішньо групова, міжособистісна і, нарешті, індивідуальна роль. Особливо важливим в особистісному зростанні стає коло значущих інших однокласників, думки яких стають дуже цінними для становлення особистості студента.

Вивчення проблеми формування емоційного клімату репрезентовано в психолого-педагогічній літературі широким колом дослідників (Н.П.Анікієва, Б.Ф.Баєв, Л.В.Долинська, Л.М.Дунець, І.А. Зязюн, Л.В.Крамущенко, І.Ф.Кривонос, Н.В.Кузьміна, М.В.Левченко, Г.В.Локарева, Л.І.Міщик, О.Г.Мороз, Д.Ф.Ніколенко, О.В.Петровський, О.О.Почерніна, Л.О.Савенкова, З.І.Слепкань, Н.В.Чепелєва, Т.С.Яценко та ін.).

Більшістю з них відзначається, що важливою умовою сприятливого емоційного клімату у групі є позитивна мотивація та зацікавлення студентів групи у досягненні позитивних результатів навчання, особистісна спрямованість викладача на успішне вирішення завдань педагогічної діяльності.

Проблема клімату, взагалі, та соціально-психологічного, зокрема, достатньо різнобічне висвітлена у літературі та розглядається як одна з найбільш суттєвих сторін колективу, яка характеризує його мотиваційну сферу в навчально-професійній діяльності.

У формуванні цього структурного компоненту колективу значну роль відіграють психолого-педагогічні знання та усвідомлення студентами їх ролі в професійному становленні. Виходячи з цього положення емоційний клімат можна вважати як таку динамічну психологічну атмосферу, що забезпечує студентам ефективність вирішення виховних, освітніх та розвивальних завдань у майбутній професійній діяльності.

Суть сприятливої соціально-психологічної природи в студентській групі полягає в тому, що процес психолого-педагогічного навчання, який протікає

в позитивній атмосфері створює сприятливі умови не тільки для подальшого розвитку і закріплення якостей, яких вони набули до вступу у вищий навчальний заклад (ВНЗ), але й розвитку і формування нових, професійно важливих якостей, психолого-педагогічних знань, умінь і навичок. Ми розглядаємо сприятливий емоційний клімат як стрижень цілісного формування всебічно розвинутої особистості, від сформованості якого залежить, як саме, яким чином будуть вирішуватися колективом, взагалі, і кожним студентом, зокрема, професійно-педагогічні завдання.

На основі вище зазначеного була обрана тема курсового дослідження: **“Дослідження емоційного клімату академічної групи методом взаємного кольорового оцінювання”**.

Об’єкт дослідження – емоційний клімат академічної групи.

Предмет дослідження – дослідження емоційного клімату академічної групи методом взаємного кольорового оцінювання.

Мета дослідження – провести експериментальне дослідження методом взаємного оцінювання з метою вивчення емоційного клімату академічної групи.

Гіпотеза дослідження: ряд фізіологічних показників стану випробовуваного закономірним чином змінюється залежно від того, на який колір він дивиться. Це стосується безпосередньо і визначення ставлення студентів один до одного.

Відповідно до предмета, мети та гіпотези визначено такі **завдання дослідження:**

1. проаналізувати явище емоційного клімату в студентській групі;
2. провести експериментальне дослідження методом кольорового оцінювання з метою вивчення емоційного клімату в академічній групі;
3. підвести підсумки курсового дослідження.

Методологічною та теоретичною основою дослідження виступили: принципи детермінізму та єдності свідомості й діяльності, системний підхід в аналізі психічних явищ (Б.Г. Ананьєв, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк,

О.О. Леонтьєв, С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн), загальні положення психологічного клімату у групі (О.О. Бодальов, А.В. Добрович, В.О. Кан-Калік, О.О. Леонтьєв, Б.Ф. Ломов, Л.А. Петровська, Т.С. Яценко) концептуальні положення про психологічні особливості професійного спілкування (С.Л. Братченко, Г.А. Денисенко, О.М. Коропецька, О.В. Киричук, Н.В. Чепелєва), основні положення теорії міжособистісного спілкування як міждисциплінарного знання (Н.В. Казарінова, В.М. Куніцина, Л.А. Петровська, В.М. Погольша), положення теорії комунікації (Г.Г. Почепцов).

Розділ І. Теоретичний аналіз проблеми емоційного клімату в академічній групі

1.1. Класифікація груп у психології

1.1.1. Поняття «група» та її види

Міжособистісні взаємини, звичайно, можуть виникати між людьми, які не входять до одного об'єднання. Скажімо, вчитель не є членом такої групи як шкільний клас, але в навчально-виховному процесі між учнями неминуче виникають певні стосунки, які так чи інакше впливають на ефективність їхньої спільної діяльності.

Разом з тим, взаємини в групі мають певну специфіку, зумовлену особливостями та психологічними характеристиками різних груп, що і викликає необхідність їх класифікації на певні види.

Сам термін “група” - італійського походження. В епоху Відродження в Західній Європі так спочатку називали сукупність об'єктів на картинах художників. Потім цим терміном почали позначати конкретну сукупність людей. У російську мову поняття “група” в XIX сторіччі ввів поет О.С. Пушкін (нагадаємо, що українська, “малороссийская” мова була заборонена імперським царським урядом Росії як засіб передачі писемної інформації). Остаточно в російській мові, з якої він потім перейшов і в українську, термін “група” закріпився на початку XX сторіччя.

За формою існування групи бувають умовними і реальними (контактними). Умовна група це така, яка складена за певними ознаками, критеріями і члени якої не взаємодіють як певне більш менш стійке об'єднання. Скажімо всі відмінники старших класів середньої школи, всі фермери району, символічна збірна світу з футболу, яку складають журналісти і т.д. Окремі члени таких умовних груп можуть бути знайомі один з одним, мати певні міжособистісні стосунки, навіть підтримувати дружні взаємини, але всі вони не взаємодіють як ціле, як єдине автономне в певному розумінні об'єднання.

Члени реальних, контактних груп згуртовані насамперед саме спільною взаємодією як певне об'єднання. До “контактних груп” відносять “малі групи”.

Під малими групами можна розуміти відносно стійке, нечислене за складом, пов'язане соціальною метою об'єднання людей, в якому здійснюється безпосередній контакт між його членами. Всі, хто належить до неї, знають один одного особисто і спілкуються між собою в процесі досягнення тієї чи іншої мети. Кількість членів первинної групи, природно, не може бути менша двох, але не перебільшує, приблизно, 30-40 осіб.

Приклади таких груп може бути сім'я, шкільний клас, студентська група, виробнича бригада, спортивна команда тощо. Одна людина, звичайно, може входити до кількох груп. Наприклад, школяр - член наукового гуртка, старший син в своїй сім'ї, капітан спортивної команди, староста свого класу.

Взаємини в первинних групах, як правило, жорстко не регламентовані. Проте практично завжди члени групи надають перевагу одним перед іншими. Вони спілкуються частіше, комунікативні контакти забарвлені переважно позитивними емоціями і існують на особистісній чи діловій основі. Таке об'єднання називають первинне коло спілкування або мікрогрупа. Емпіричний досвід показує, що склад такого об'єднання не перевищує 2-7 осіб. Члени таких об'єднань водночас лишаються і членами первинної групи, більш чи менш тісно взаємодіють з рештою її учасників. За способом створення групи поділяють на офіційні (формальні) та неофіційні (неформальні). Офіційні групи створюються на підставі наказу, розпорядження, штатного розкладу, юридичного акту. Наприклад, склад кафедри вузу, особистий склад військового підрозділу формуються наказами відповідно ректора і командира військової частини; склад студентської академгрупи - розпорядженням декана; шлюбні відносини чоловіка та жінки - юридичним актом і т.ін. У таких групах чітко регламентована кількість її членів, а в ряді випадків - і тривалість існування. Скажімо, цілком зрозуміло,

що тривалість існування студентської групи обмежується часом навчання у вузі.

Неофіційна група виникає на основі єдиної спрямованості психологічної мотивації – симпатії, переконань, визнання авторитетності, компетентності окремих особистостей в конкретних видах діяльності, певними захопленнями у вільний від роботи час.

За подібністю політичних поглядів гуртуються прихильники різних - переважно, за симпатіями, наукові школи - зважаючи на визнання авторитету та компетентності конкретних учених, групи рибалок, мисливців – за спільними захопленнями в проведенні вільного часу.

Асоціальні групи, норми поведінки і діяльності яких суперечать суспільно схвалюваним ціннісним орієнтаціям, у більшості випадків є неофіційними, неформальними. Справді, було б безглуздом припускати, що десь би було, видано наказ про створення групи злодіїв, грабіжників, наркоманів.

У політичній сфері людського існування, проте наявність офіційно створених асоціальних груп можлива. Так, сюди відносяться осередки фашистської партії в Німеччині часів Гітлера, партії, яка визнана світовою громадськістю злочинною; зондеркоманди для розправи з місцевим населенням окупованих регіонів, створених свого часу наказами тих же фашистів. Сюди ж, без сумніву, можна віднести і структурні одиниці сталінських служб державної безпеки, на совісті яких загибель мільйонів ні в чому не винних людей.

Слід підкреслити, що поділ на офіційні та неофіційні групи носить умовний характер. Дружна сім'я одночасно є і офіційною і неофіційною групою; прихильники політичної партії часто створюють цілком офіційні її осередки; члени шкільного класу, студентської групи найчастіше підтримують між собою тісні емоційні неформальні взаємини, тобто теж є неформальними, неофіційними групами .

Психологічні дослідження міжособистісних взаємин у групах та особливостей їх функціонування дають змогу виділити три їх види залежно від рівнів згуртованості.

Перший рівень згуртованості. Це дифузна група, за іншою термінологією - конгломерат. Майже не згуртована, існує, найчастіше, короткий час, склад членів - випадковий, домінують найпростіші взаємини, за типом симпатій - антипатій. Мету функціонування такої групи точніше назвати не спільною, а однаковою, бо для її досягнення, як правило, не вимагається тісної інтеграції та взаємодії. Наприклад, до дифузної групи можна віднести попутників у купе поїзді, де хтось комусь по ступився місцем, допоміг переставити речі, один пасажир сподобався решті, інший - ні, коротше кажучи, між людьми виникли хоча й поверхові, ситуативні міжособистісні взаємини, але коли всі попутники, крім одного, залишають купе, він спокійно (ідеальний варіант) зможе досягти поставленої мети - доїхати до станції призначення.

Разом з тим, інколи дифузна група може локалізуватися і діяти досить активно, згуртовано, з відповідним розподілом ролей. Наприклад, така дифузна група як черга за квитками до театральної каси, в якій касир раптом припинив продавати квитки на престижну цікаву виставу. Тоді обирають представників, яких делегують з'ясовувати стосунки з адміністрацією, інші піднімають і підтримують на належному рівні гамір обурення і т.ін.

У членів дифузної групи практично завжди відсутня подібність глибинної мотивації діяльності. Один купує квитки на концерт, бо любить мистецтво, інший - щоб якось згаяти вільний час тощо.

Другий рівень згуртованості. Це асоціація, за іншою термінологією - кооперація. Група згуртована, має постійний основний склад, існує протягом відносно тривалого часу. Мають місце як відносини типу симпатій-антипатій, так і ділові; практично завжди існує міжособистісний рольовий розподіл, який допомагає ефективніше здійснювати спільну діяльність. За

А.В. Петровським, міжособистісні взаємини в такій групі опосередковані особистісно значущим для кожного змістом групової діяльності.

Головна особливість полягає в тому, що її члени мають спільну мету, досягнення якої постійно вимагає тісної інтеграції та взаємодії. Узгоджених взаємообумовлених дій потребує вже нескладна організація полювання, не кажучи про функціонування творчої групи вчених, яка вирішує ту чи іншу складну наукову проблему. Наведемо простий приклад. Якщо весь клас пішов з уроку, то один учень, який залишився, безперечно, не зможе разом з учителем виконати конкретні навчальні дії.

Мотивація з основного виду діяльності у членів асоціації (кооперації) збігається далеко не завжди. Скажімо, в шкільному класі одні учні добре вчаться, тому що їх цікавлять знання і приваблює передусім евристичний аспект навчання, інші - тому що планують вступати до вузу, треті - з примусу батьків. Зрозуміло, що така група прагнучиме досягти поставленої мети - отримати хороші знання, проте розбіжності в глибинній особистісній мотивації не дадуть змоги досягти найвищого рівня групової згуртованості з причини надто великих відмінностей у силі і якості емоційної стимуляції в основному виді діяльності – навчанні.

Третій рівень згуртованості, найвищий. (у традиційній вітчизняній термінології - колектив). За А.В. Петровським, у такій групі міжособистісні взаємини опосередковуються особистісно значущим і суспільно цінним змістом групової діяльності. Має всі ті ознаки, що й асоціація, але найвищий рівень згуртованості забезпечується домінуванням збігу мотивації членів групи з основного виду діяльності. Йдеться саме про домінування збігу мотивації, бо навряд чи й у найзгуртованіших групах, у всіх без винятку її членів, мотивація збігатиметься. Наприклад, не можна виключати, що в студентській групі найвищого рівня згуртованості, де переважна більшість цікавиться наукою, творчо ставиться до навчання, прагне стати висококваліфікованими фахівцями, не виявиться студентів, які хочуть мати “червоний диплом” для забезпечення адміністративної кар'єри, поїздки на

роботу за кордон тощо. Згадане домінування нівелює їхній певною мірою збуджуючий, “відволікаючий” вплив на творче ставлення до оволодіння фахом інших студентів.

Існують групи третього, найвищого рівня згуртованості, але з протилежним, негативним знаком, мета та цінності орієнтації яких є асоціальними (корпорації). До таких можна віднести мафіозні об’єднання, секти з антигуманною, антилюдською спрямованістю тощо.

Найбільш складні суспільні проблеми найефективніше здатні вирішувати групи третього рівня згуртованості з соціально схвалюваними ціннісними орієнтаціями.

Серед різних видів груп спеціально виділяють референтну групу.

Референтна (еталонна) група - це реально існуюча або умовна група, погляди, норми якої є зразком для особистості.

Особистість намагається входити в контактну, референтну для неї групу, норми, ціннісні орієнтації якої вона визнає, підтримує і вважає найоптимальнішими. Тоді суб'єкт не лише сам дотримується цих норм, а й спонукає до аналогічної поведінки інших. Буває так, що юнак є учнем шкільного класу, товаришує з однокласниками, але референтною для нього є група друзів з мікрорайону, в якому він мешкає, чи спортивна команда, чи музичний ансамбль.

Інколи референтна група є умовною. Наприклад, для підлітка також може бути уявлювана група “сильних” чоловіків. Частіше такі групи придумують для себе замкнуті, некомунікабельні, інтровертовані люди.

Психологія і поведінка окремої людини як особистості істотно залежить від соціуму. Який являє собою складно облаштоване суспільство, в якому люди об'єднані одне з одним в багато чисельні, різноманітні, більш чи менш стійкі утворення, які називаються групами. Серед таких груп можна виділити великі і маленькі. Великі представлені державами, націями, народностями, партіями, класами, виокремленими по професійним, економічним, релігійним, культурним, освітнім, віковим, статевим та іншим

ознакам. Через ці групи опосередковано здійснюється вплив ідеології суспільства на психологію людей які їх складають.

Безпосереднім провідником впливу суспільства і великих соціальних груп на індивіда є мала група. Вона являє собою невелике об'єднання людей (від 2-3 до 20-30 людей), зайнятих якою-небудь спільною справою і знаходяться в прямих стосунках один з одним. Мала група являє собою елементарну ячейку суспільства. В ній людина проводить більшу частину свого життя. Прикладами малих груп, найбільш значимих для людини, є сім'я, шкільний клас, трудовий колектив, об'єднання близьких друзів і.т.д. Малу групу характеризує психологічна і поведінкова спільність її членів, яка виділяється і обособлює групу, робить її відносно автономним соціально-психологічним утворенням. Ця спільнота може виявлятися по різних характеристикам – від суто зовнішніх до досить глибоких внутрішніх. Міра психологічної спільноти визначає сплоченість групи – одну з основних характеристик рівня її соціально-психологічного розвитку.

Малі групи можуть бути різними за величиною, характеристикою, і структурою відносин, які існують між її членами, по індивідуальному складу, особливості цінностей, метою і змістом діяльності. Структура міжособистісних відносин, чи обмін діловою і особистою інформацією, називають каналами комунікації, морально-емоційний тон міжособистісних відносин – емоційним кліматом групи. Загальні правила, яких дотримуються члени групи, називають груповими нормами.

Всі перераховані характеристики являють собою основні параметри по яких виділяють і вивчають малі групи в соціальній психології.

Розглянемо класифікацію малих груп. Умовні, або номінальні, - це групи, які поєднують людей, що не входять до складу ні однієї малої групи. Іноді виділення таких груп необхідно в дослідницьких цілях, щоб зрівняти результати, отримані в реальних групах, з тими, які характеризують випадкове об'єднання людей, що не мають ні постійних контактів один з одним, ні загальної мети. На противагу номінальним групам виділяються

реальні. Вони являють собою дійсно існуючі об'єднання людей, що повністю відповідають визначенню малої групи.

Природними називають групи, які складаються самі по собі, незалежно від бажання експериментатора. Вони виникають і існують, виходячи з потреб суспільства або включених у ці групи людей. На відміну від них лабораторні групи створюються експериментатором з метою проведення якого-небудь наукового дослідження, перевірки висунутої гіпотези. Вони настільки ж діючі, як і інші групи, але існують тимчасово - тільки в лабораторії.

Умовні, або номінальні, групи являють собою штучно виокремлені об'єднання людей. На відміну від них всі інші види груп реально існують у суспільстві й досить широко в ньому представлені серед людей різних професій, віків, соціальної приналежності.

Природні групи діляться на формальні й неформальні інша назва - офіційні й неофіційні. Перших відрізняє те, що вони створюються й існують лише в рамках офіційно визнаних організацій, другі виникають і діють як би поза рамками цих організацій (приміром є, шкільний клас як офіційна мала група й неформальне молодіжне об'єднання як неофіційна група). Цілі неофіційних груп звичайно виникають і існують на базі особистих інтересів їхніх учасників, можуть співпадати і розходитися із цілями офіційних організацій.

Малі групи можуть бути референтними й нереферентними. Референтна - це будь-яка реальна або умовна (номінальна) група, до якої людина добровільно себе зараховує або членом якої він хотів би стати. У референтній групі індивід знаходить для себе зразки для наслідування. Її мета й цінності, норми й форми поведінки, думки й почуття, судження й думки стають для нього значимими зразками для наслідування й проходження. Нереферентною вважається така мала група, психологія й поведінка якої далекі для індивіда або байдужні для нього. Крім цих двох типів груп, можуть існувати й антиреферентні групи, поведінка й психологію членів яких людина зовсім не приймає, засуджує й відкидає.

Всі природні групи можна розділити на високорозвинені й слаборозвинені. Слаборозвинуті малі групи характеризуються тим, що в них немає достатньої психологічної спільності, налагоджених ділових і особистих взаємин, що зложилася, структури взаємодії, чіткого розподілу обов'язків, визнаних лідерів, ефективної спільної роботи. Другі являють собою соціально-психологічні спільності, що відповідають всім перерахованим вище вимогам. Слаборозвиненими по визначенню є, наприклад, умовні й лабораторні групи (останні часто лише на перших етапах їхнього функціонування).

Серед високорозвинених малих груп особливо виділяються колективи. Психологія розвиненого колективу характеризується тим, що діяльність, заради якої він створений і котрею на практиці займається, має, безсумнівно, позитивне значення для дуже багатьох людей, не тільки для членів даного колективу. У колективі міжособистісні відносини засновані на взаємній довірі людей, відкритості, чесності, порядності, взаємоповага й т.п.

Для того щоб назвати малу групу колективом, вона повинна відповідати ряду досить високих вимог: успішно справлятися з покладеними на неї завданнями (бути ефективною у відношенні основної для неї діяльності), мати високу мораль, гарні людські відносини, створювати для кожного свого члена можливість розвитку як особистості, бути здатною до творчості, тобто як група давати людям більше, ніж може дати сума тієї ж кількості індивідів, що працюють окремо.

Психологічно розвинутий як колектив вважається така мала група, у якій склалася диференційована система різних ділових і особистих взаємин, що будуються на високій моральній основі. Такі відносини можна назвати колективістським.

Що ж таке колективістські відносини? Вони визначаються через поняття моральності, відповідальності, відкритості, колективізму, контактності, організованості, ефективності й інформованості. Під моральністю мається на увазі побудова внутріколективних і позаколективних

відносин на нормах і цінностях загальнолюдської моралі. Відповідальність трактується як добровільне прийняття колективом на себе моральних і інших зобов'язань перед суспільством за долю кожної людини незалежно від того, є він членом даного чи колективу ні. Відповідальність також проявляється в тім, що члени колективу свої слова підтверджують справою, вимогливі до себе й друг до друга, об'єктивно оцінюють свої успіхи й невдачі, ніколи не кидають почату справу на півдорозі, свідомо підкоряються дисципліні, інтереси інших людей ставлять не нижче своїх власних, по-хазяйськи ставляться до суспільного добра.

Під відкритістю колективу розуміється здатність установлювати й підтримувати гарні, споруджувані на колективістській основі взаємини з іншими колективами або їх представниками, а також з новачками у своєму колективі. На практиці відкритість колективу проявляється в наданні різнобічної допомоги іншим колективам, не членам колективу. Відкритість є однією з найважливіших характеристик, по якій можна відрізнити колектив від зовні схожих на нього соціальних об'єднань.

Поняття колективізму містить у собі постійну турботу членів колективу про його успіхи, прагнення протистояти тому, що роз'єднує, руйнує колектив. Колективізм - це також розвиток добрих традицій, упевненості кожного у своєму колективі. Почуття колективізму не дозволяє його членам залишатися байдужими, якщо зачеплені інтереси колективу. У такому колективі всі важливі питання вирішуються спільно й, по можливості, при загальній згоді.

Для справді колективістських відносин характерна контактність. Під нею розуміються гарні особисті, емоційно сприятливі дружні, довірчі взаємини членів колективу, що включають увагу друг до друга, доброзичливість, повага й тактовність. Такі взаємини забезпечують у колективі сприятливий емоційний клімат, спокійну й дружелюбну обстановку.

Організованість проявляється у вмілій взаємодії членів колективу, у безконфліктному розподілі обов'язків між ними, у гарній взаємозамінності. Організованість - це також здатність колективу самостійно виявляти й виправляти недоліки, попереджати й оперативно вирішувати виникаючі проблеми. Від організованості безпосередньо залежать результати діяльності колективу.

Однією з умов успішної роботи колективу й установлення довірчих взаємин є гарне знання членами колективу один одного й стани справ у колективі. Це знання називається інформованістю. Достатня інформованість припускає знання завдань, що стоять перед колективом, змісту й підсумків його роботи, позитивних і негативних сторін, норм і правил поведінки. Сюди входить гарне знання членами колективу один одного.

Таких малих груп, які повністю би відповідали всі перерахованим вимогам колективу, у дійсності майже немає. Більшість реально існуючих малих груп займає проміжне положення між слаборозвиненою групою й високорозвиненим колективом. По окремих своїх соціально-психологічних параметрах ці групи цілком можуть претендувати на те, щоб називатися колективами, однак іншим серйозно уступають. Проведені дослідження різних дитячих груп показують, що сильними їхніми сторонами, які наближують такі групи до високорозвинутого колективу є непогані особисті взаємини, колективізм, інформованість, а слабкими - замкнутість, низькі організованість, відповідальність і ефективність. Представлену модель треба розглядати скоріше як ідеал, до якої повинен прагнути колектив у процесі свого розвитку, чим як те, що відбиває реальність існування малих груп.

Група на шляху просування до колективу звичайно проходить, ряд етапів, що включають не тільки прогресивні зміни її психології, але й своєрідні кризи.

А.Г. Цеглярем була встановлена, наприклад, така залежність: усяка група на шляху свого розвитку як колектив (якщо розвиненість оцінити по психологічному кліматі) обов'язково проходить через період тимчасового

спаду. У самому - початку розвитку групи спостерігається, як правило, підйом, що супроводжується підвищеною активністю, піднятим настроєм, ентузіазмом, які потім переміняються більш-менш помітним спадом. Слідом за ним, якщо групі вдається зберегти себе як спільність і придбані раніше колективістські якості, знову спостерігається підйом, що, однак, не досягає тієї висоти, на якій з погляду загальної психологічної настроєності колектив перебував на початку.

Тимчасовий психологічний спад у групі пояснюється складними внутрішніми процесами перебудови групової психології, зокрема міжособистісних відносин, у міру просування групи до колективу. Спочатку ці взаємини будуються тільки винятково на безпосередньо емоційній основі. Новизна ситуації, перші сприятливі враження членів групи один про одного створюють у них емоційно позитивний настрій, що відбивається в показниках емоційного клімату. Потім знову створена група включається в спільну діяльність, і новий, більш різнобічний досвід спілкування один з одним, член групи в процесі їх спільної діяльності, виявляє, що в кожного є не тільки переваги, які є більш помітні спочатку, але й недоліки. Виявлення цього факту знижують задоволення, одержуване від відчуття один з одним, і це позначається на загальному емоційному настрої групи. Він тимчасово знижується, але здатний знову піднятися, якщо в ході спільної діяльності членам групи вдасться перебороти виниклі труднощі міжособистісного характеру.

Шлях руху різних малих груп до колективу індивідуальний, і кожна з них проходить його по-своєму, включаючи період кризи. Ця криза може наступити в різні періоди існування групи, бути більш або менш глибокою. Але головне складається в таму, що практично в кожній малій групі залишаються свої внутрішні проблеми, які не дозволяють їй піднятися до рівня розвитку ідеального колективу.

1.1.2. Феноменологія малих груп

Під феноменологією розуміється подання й опис основних явищ, характерних для деякого об'єкта, у цьому випадку - для малих груп. Деякі явища, пов'язані з малими групами, ми вже розглядали раніше. Це явище конформності формування й функціонування групових норм. Тепер зупинимося на інших феноменах малої групи й на основних наукових поняттях, за допомогою яких описуються явища в малій групі, досліджувані соціальною психологією.

Ті самі члени групи в різній системі відносин, звичайно, займають неоднакове положення. Для більше точної характеристики місця кожної людини в структурі внутрішньо групових відносин психологи користуються поняттями «позиція», «статус», «внутрішня установка» і «роль».

Позиція - це поняття, означає офіційне положення людини в тій або іншій підсистемі відносин. Вона визначається зв'язками даної людини з іншими членами групи. Від позиції, займаної людиною в групі, залежить ступінь його потенційного впливу на вчинки інших членів групи.

На відміну від позиції статус індивіда в групі - це реальна соціально-психологічна характеристика його положення в системі внутрігрупових відносин, ступінь дійсної авторитетності для інших учасників. Коли студент, наприклад, говорить, що він займає визначену позицію, цим підкреслюється його офіційне, належне положення в групі (голова ради, староста й т.д.) Якщо ж про студента говорять, що він має високий статус під цим мається на увазі, що даний студент користується визнанням і авторитетом серед товаришів, викликає довіру до себе й здатний робити на членів групи істотний психологічний вплив.

Внутрішня установка людини в системі внутрігрупових відносин - це особисте, суб'єктивне сприйняття їм свого власного статусу, те, як він оцінює своє реальне положення, свій авторитет і ступінь впливу на інших членів групи. Дійсний статус і його сприйняття людиною можуть збігатися або розходитися. Наприклад, студент, що вважає, що товариші його поважають,

насправді може мати посереднім і навіть низький статус, а студент, що думає, що його авторитет у низький, навпроти, може користуватися більшим впливом на товаришів [5,15].

Наступне поняття, що характеризує положення індивіда в групі, - це роль. У соціальній психології роль визначається як нормативно заданий і колективно схвалюваний зразок поведінки, очікуваного від людини, що займає в групі певну позицію. Роль може визначатися офіційною посадою, може обиратися самим членом групи (скажімо, роль лідера, блазня). Звикнувши до певної ролі в даній групі людина поступово звикає до неї, і самі члени групи починають очікувати від неї поведінки, відповідно вибраної ролі. Прийнята на себе роль багато в чому визначає сприйняття й оцінку людини в системі усередині групових відносин.

Соціально-психологічну структуру групи, крім перерахованих, описують також у поняттях композиції, каналів комунікацій.

Композиція - це характеристика, що відбиває своєрідність індивідуального складу групи. Про ті групи, які складаються зі схожих один на одного людей, говорять, що вони володіють однорідною, композицією. Про спільність, що сподіваються індивідуально дуже різних людей, говорить, їхня композиція різномісна, або гетерогенна.

Під каналами комунікацій розуміється система міжособистісних зв'язків, що забезпечують взаємодію й передачу інформації від одних членів групи до інших

Соціально-психологічну основу всіх відносин, що складаються в групі, становлять прийняті в ній моральні цінності й норми. Цінностями є те, що в даній групі найбільш значимо, важливо й коштовне. Із моральних цінностей звичайно впливають ті норми, якими у своїх відносинах керуються члени групи. У керуванні діяльністю груповими норми виконують ряд важливих функцій. Найбільше істотні - регулятивна, оцінна, що санкціонує й стабілізує.

Регулятивна функція норм полягає в тому, що вони визначають (регулюють) поведінку людей у групі й за її межами дають зразки їхніх взаємодій і взаємин, формують основні вимоги, пропоновані до членів даної групи самими її учасниками.

Відповідність поведінки людини прийнятим у групі нормам істотно впливає на його положення в системі відносин даної групи. Вплив це багатобічне: з одного боку, якщо людині сформовані вдається відповідати прийнятим у групі нормам, то підвищується його авторитет в очах навколишніх; із другого - визнання значимості людини, підвищення його статусу впливає на інших членів групи. Від нього деякою мірою починає залежати й сама сукупність складних групових норм і відносин; він стає їхнім генератором. Подання про правильність або неправильність ціннісних орієнтацій і норм у відомому змісті відносне. Воно буває різним у людей, які цю правильність визначають. Те, що здається, наприклад, безумовно, правильним учителеві, може не здатися таким для учнів, і навпаки.

Важливо ввести ще одне розмежування. Відносність норм виражається також і в тім, що для того самої людини одночасно можуть існувати норми різного рівня обов'язковості. Під груповою нормою першого рівня обов'язково розуміється соціальна норма, порушення якої зовсім неприпустимо. Нормою середнього рівня обов'язковості можна назвати таку, котра допускає деякі незначні відхилення. Нарешті, нормою низького рівня обов'язку є така, дотримання якої вважається справою смаку, а відхилення від її ніякому покаранню не підлягають. До норм першого рівня ставляться, наприклад, юридичні норми, порушення яких карається за законом; до числа норм другого рівня можна віднести більшу частину норм моральності, сформульованих у твердій формі моральних постулатів (наприклад, норма «бути чесним» у деяких випадках допускає відхилення). Нормою низького рівня обов'язково може бути така, що людина сам установлює для себе і з якої зовсім не обов'язково повинні впливати інші члени групи. До цієї категорії можна віднести особливо високі моральні соціальні норми, що

виступають у формі ідей. Носіями цих норм є звичайно передові люди в часі. Для характеристики поведінки таких людей існує спеціальне поняття «наднормативна діяльність». Наднормативна діяльність проявляється в тому, що, не задовольняючись тими нормами, якими керуються інші, людина сама для себе вибирає й влаштовує більше високі норми ніж треба їй. Зміст таких норм полягає в прийнятті людиною на себе добровільних зобов'язань по здійсненню діяльності, корисної для інших людей. Прикладом такої діяльності можуть служити різноманітні форми просоціального поведінки, вже розглянуті нами.

Управління групою, її самоврядування, вплив на психологію й поведінку окремих членів групи звичайно здійснюється й через офіційно призначених осіб - керують нею, і через неофіційних осіб, що користуються авторитетом серед членів даної групи, що мають у ній високий статус; іменованих лідерами. Авторитет лідера в групі звичайно не менш сильний, чим авторитет керівника. Лідер у стані підняти, захопити членів групи на будь-яку справу. Чи потрібний лідер групі й чому він з'являється в ній?

Правда, дані керівникові групи, не завжди досить для того, щоб у будь-який момент діяльності спонукати члена групи на здійснення потрібних учинків. У житті будь-якої групи чимало таких моментів, коли потрібно переконувати, а не призивати, просити, а не розпоряджатися, і тут лідер незамінний.

У ролі лідерів можуть виступати й офіційні керівники груп, але на практиці це трапляється рідко, тому що як лідер і керівника, їхні внутрігрупові функції не тільки не збігаються, але іноді прямо протилежні. Наприклад завдання керівника в конфліктній ситуації, що заважає роботі, полягає в тому, щоб зняти конфлікт і зробити, щоб він не заважав роботі. Права, дані керівникові, іноді допускають робити ціною збитку, який наноситься деяким особистим інтересам окремих членів групи.

Не при всіх умовах лідер у групі потрібний. Його необхідність диктується тим, що в кожній групі існують і повинні кимось регулюватися

дві взаємодоповнюючі системи відносин; ділові й особисті. Якщо кожна з них не відрегульована, якщо відносини, що складаються в одній системі, суперечать відносинам, культивованим в іншій, то така група не зможе успішно працювати, ніколи не стане високоефективною. Ця обставина й вимагає наявності в групі лідера поряд з офіційним керівником.

Крім поняття лідерства в психології використовується інше уточнююче подання про нього, зокрема поняття стилю лідерства. Стиль лідерства - це сукупність засобів психологічного впливу, якими користується лідер для надання впливу на інших членів групи, серед яких він має високий статус. Традиційно прийнято розрізняти три основні стилі лідерства: авторитарний, демократичний і ліберальний

Авторитарний стиль характеризується вираженою владністю лідера, директивністю його дій, єдиноначальністю прийнятті рішень, систематичним контролем за діями введених. Авторитарний лідер звичайно не дозволяє залежати від нього людям втручатися в керівництво, брати під сумнів, заперечувати прийняті їм рішення. Він чітко розділяє свої власні права й обов'язки ведених, обмежуючи дії останніх лише виконавськими функціями. Для нього ідеальний підлеглий - дисциплінований виконавець.

Демократичний стиль лідерства відрізняється від авторитарного тим, що лідер постійно звертається до думки залежних від нього людей, радиться з ними, залучає їх до вироблення, прийняттю рішень, до співробітництва в керуванні групою. Він не проводить чіткої лінії між власними правами й обов'язками ведених. Частина своїх повноважень він добровільно передає членам групи; вони у свою чергу так само добровільно приймають на себе частину його обов'язків, якщо в цьому виникає необхідність. Демократичний лідер особливо цінує таких підлеглих, хто самостійний і ініціативний, тактично підходить до роботи. Він приділяє велику увагу не тільки діловим, але й особистим взаєминам у групі [5,16].

Ліберальний стиль лідерства - це така форма поведінки лідера, при якій він фактично йде від своїх обов'язків по керівництву групою й

поводиться так, начебто він лідер, а рядовий член групи. Всі питання внутрігрупового життя в цьому випадку вирішуються колективною думкою, що у групі приймається як закон, і цьому у своєму поведженні впливають не тільки рядові учасники групи, але й сам лідер. Фактично в цьому випадку він є лідером номінально.

На протязі багатьох років дослідження лідерства перед психологами неодноразово виникало питання: який з розглянутих стилів лідерства найбільш доцільний? Спочатку коли тільки ще зароджувалися відповідні дослідження уважалося, що демократичний стиль лідерства є найкращим. Дійсно, у ньому більше привабливих рис ніж в інших. При даному стилі лідерства в групі створюється сама сприятлива атмосфера для творчої роботи й для задоволення інших важливих соціальних потреб людей. Цей стиль лідерства сприяє постановці й рішенню групи найбільш складних завдань. Він і людьми психологічно сприймається як найбільш сприятливий.

І, проте, сказати, що даний стиль лідерства виявляючи найкращим і до нього треба прагнути в усіх без виключення випадках життя, не можна. Нерідко переважніше виявляється авторитарний і навіть ліберальний стиль лідерства, наприклад, коли в умовах дефіциту часу необхідно домогтися високої організованості, дисципліни, відповідності дій або коли необхідно приймати рішення, що зачіпає інтереси всіх членів групи. Тому на практиці самим вдалим є не який-небудь один із трьох перерахованих стилів лідерства, а гнучкий, або комбінований, стиль лідерства, при якому лідер, уміючи поводитися по-різному, гнучко міняє стиль свого поведження в залежності від сформованої в групі обстановки.

1.2. Поняття емоційного клімату у студентській групі та фактори, що його визначають

Специфіка освітніх процесів в ВНЗ виявляється в складному, суперечному сплетінні індивідуального та колективного. З одного боку, викладач один на один спілкується з академічною групою і це спілкування постає його індивідуальною творчістю або співтворчістю зі студентами. З іншого - студенти спілкуються і домовляються між собою. В навчально-методичній сфері перед студентами проходять різні викладачі. І ефективність впливу кожного з них багато в чому залежить від згоди, домовленості їх зусиль.

Емоційний клімат являється комплексною психологічною характеристикою, що відображає стан взаємовідносин та ступінь задоволеності всіх учасників навчального процесу різноманітними факторами життєдіяльності колективу академічної групи. В психології часто застосовуються схожі категорії: “соціально-психологічний клімат”, “морально-психологічний клімат”, “психологічний клімат”, “психологічна атмосфера колективу”. Найбільш поширене поняття “соціально-психологічний клімат”.

Мета створення і підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату - полягає в теоретичному і практичному оволодінні студентами психологічними знаннями, методами і методиками побудови спілкування і взаємодій з людьми (студентами) в різних умовах їх життєдіяльності та вмілого застосування набутих знань у реальних педагогічних і життєвих ситуаціях, у пізнанні себе як особистості та інших людей, у оволодінні способами не тільки формування, розвитку й вдосконалення інших людей, але й саморозвитку та самовдосконалення, у формуванні світогляду, спрямованості майбутнього спеціаліста на активно-дієву роботу та суспільства в цілому.

Структура мети створення сприятливого емоційного клімату визначається особливостями тих якостей особистості студента, які стосуються його інтересів, намірів і мотивів його навчання.

Досягнення мети формування сприятливого емоційного клімату студентської академічної групи передбачає тривалий процес взаєморозуміння у ВУЗІ. Це те розуміння, до якого прагнуть студенти, і те, що намагаються сформувати у студентів, викладачі. Таким чином, мета створення сприятливого емоційного клімату є віддаленою в часі, і процес досягнення мети кінцевої (рівня сформованості навчальних здібностей) складається з окремих етапів, тобто мети і завдань на кожному окремо взятому курсі.

Емоційний клімат колективу студентської групи - це узагальнююча характеристика всього внутрішнього оточення, яке проявляється в поведінці і міжособистісних стосунках між основними суб'єктами навчального процесу. Основним показниками емоційного клімату виступають характер відносин між студентами, викладачами і студентами, студентами і керівництвом ВНЗ, викладачами. Проявляється він на рівні згуртованості та конфліктності. Часто зміст соціально-психологічного клімату зводять до наступних психологічних явищ: стан колективної свідомості; відображенню особливостей взаємодії людей; емоційно-психологічному настрою групи; настрою групи; стану групи; психологічній єдності членів студентської групи; взаємовідносинам в групах та колективах тощо. Доцільно відмітити, що серед основних факторів соціально-психологічного клімату називають відносини людей та умови спільної діяльності. Вважають також, що емоційний клімат - це система норм, звичаїв та значень, що переважають в даній групі людей. Клімат виявляється способом залежності студентів групи друг від друга (соціальні зв'язки), а також способом залежності студентів від спільно виконуваних функцій або задач (зв'язки задач).

Емоційний клімат виражає загальний настрій та ступінь задоволеність студентами організацією навчального процесу, відносинами з іншими

студентами та загальним рівнем організованості у ВНЗ. Такий настрій студентів та інших учасників навчального процесу причинне обумовлений внутрістудентськими, внутрісистемними факторами і відносно нейтральний по відношенню до позасистемних (контактів з населенням, форм проведення дозвілля, сімейних та побутових факторів та інше). Особистісний еквівалент настрою - задоволеність студента різними факторами життєдіяльності студентського колективу. В дослідженнях помічено вплив емоційного клімату на ефективність навчальної діяльності, мотивацію навчання та психічний стан учасників всього навчального процесу.

Спостереження та дослідження дозволяють виділити п'ять основних груп факторів, що визначають стан соціально-психологічного клімату та, в кінцевому випадку, успішність та потяг до навчання студентів академічної групи.

1. Функціональні фактори (умови навчання; забезпеченість навчання всіма необхідними засобами; режим навчання та дозвілля, чіткість розподілу функцій між студентами; функціональна визначеність структури діяльності кожного учасника, чіткість його обов'язків, прав та відповідальності; відношення викладачів до питань організації навчальної діяльності студентів тощо).

2. Економічні фактори (система оплати праці та навчання; своєчасність отримання грошового заохочення; премії, надбавки тощо).

3. Управлінські фактори (стиль й методи управління колективом; відношення викладачів до студентів; згуртованість викладацького складу; послідовність в оцінці та способів впливу на студентів; дистанція між викладачами та студентами; етика взаємодії викладацької та навчальної ланки тощо.).

4. Психологічні фактори (характеристика стилю міжособистісних стосунків між студентами; ступінь соціально-психологічної сумісності; рівень конфліктності; рівень згуртованості, стан взаємодії між підрозділами;

групова точка зору, норми та традиції поведінки; орієнтація на спільні цілі роботи, характер сприйняття та оцінки студентами один одного тощо). За висловленням П.Жане, до поведінкової структури особистості “...входить не тільки активність індивіда, що спостерігається зовні, але й внутрішній психічний зріст, що стає невід’ємною частиною поведінки, його регулюючою ланкою” [5, 84]. Таким чином, з внутрішньо особистісної точки зору етапи мети створення емоційного клімату полягають в:

- 1) усвідомленні необхідності психологічних знань у роботі, необхідності самопізнання й саморозвитку;
- 2) виникненні інтересу до психологічних знань, до самопізнання й саморозвитку;
- 3) прояви активності до оволодіння психологічними знаннями, до самопізнання й саморозвитку.

5. Фактори успішності характеристики групи (чисельність академічної групи; забезпечення адаптації та входження в колектив; перспектива підвищення успішності з різних предметів; обґрунтованість підбору груп у ВНЗ та інше.).

Основними параметрами сприятливого емоційного клімату є:

- 1) тривалість (характеризується стійкістю професійно-психологічних мотивів, їх незмінністю протягом всього періоду професійної підготовки, хронологічною послідовністю);
- 2) реалістичність (постійне оцінювання особистістю уявлень про професію з точки зору реалізації очікувань від неї; здатність особистості диференціювати в уявленнях про майбутню професійну діяльність реальне і фантазію; реально оцінювати себе як особистість та свої професійні знання і можливості);
- 3) диференційованість (вміння виділяти з традиційної загальної психолого-педагогічної підготовки необхідну інформацію для вирішення тих чи інших педагогічних завдань);

4) комплексність (синтезований підхід до інтегральних утворень, який включає як весь арсенал нагромаджених знань: методологічних, методичних, технологічних, так і фахові, психологічні, педагогічні, які забезпечують ефективне вирішення освітніх, виховних та розвивальних завдань);

5) активність (наполеглива робота в напрямку від надбаного до не досягнутого);

6) узгодженість (ступінь зв'язаності всіх мотивів активності студента);

7) динамічність (характерною ознакою є рух формування і розвитку від умовного початкового рівня (інтерес до психології) до умовної сформованості (професійної зрілості);

8) оптимістичність (ступінь упевненості в досягненні професійної мети та у собі).

Підсумовуючи, можна сказати, що процес формування сприятливого емоційного клімату особистості в студентській академічній групі - це формування таких головних, домінуючих, провідних мотивів поведінки та діяльності особистості студента, які підпорядковують собі другорядні мотиви, і в яких віддзеркалюється віддалена, узгоджена, тривала, життєво важлива професійна мета; загалом, це те, що студента цікавить, захоплює, над чим працює, що цінує, до чого прагне зараз (під час навчання у вузі) і в майбутньому як особистість.

Розділ II. Експериментальне дослідження емоційного клімату в академічній групі методом взаємного кольорового оцінювання

2.1. Опис методик дослідження

Традиційний інтерес завжди викликають тести, звані в психології проектними. Принцип проєкції, лежачий в основі тестів, пов'язаний з уявленням про те, що в різноманітних проявах індивіда (творчість, інтерпретація подій, вислови, переваги і так далі) утілюється особа, зокрема приховані, неусвідомлювані спонуки, прагнення, конфлікти, переживання. До таких тестів відноситься колірний тест швейцарського психолога Макса Люшера.

Проведені психофізіологами експерименти підтвердили, що ряд фізіологічних показників стану випробовуваного закономірним чином змінюється залежно від того, на який колір він дивиться. Наші реакції на колір вельми складні. У дослідженнях, виконаних Германом Роршахом і Максом Люшером, зроблена спроба показати в якому ступені специфічні типи особи віддають перевагу деяким квітам, тоді як інші справляють на них відштовхуюче враження. Дія кольору може викликати у людини як фізіологічний, так і психологічний ефект. Оскільки емоційне відношення до кольору може характеризуватися або перевагою його, або відмовою від нього, або байдужістю, то воно враховується в психодіагностиці. М. Люшер стверджував, що набагато сильніше, ніж за допомогою слів, часто неусвідомлено, ми за допомогою сигналів зовнішнього прояву інформуємо тих, що оточують про свій стан і дійсні наміри.

Під сигналом особи Люшер розуміє «сукупність вибраних людиною манер поведінки і засобів, за допомогою яких він здобуває від людей, що оточують його, бажаної для себе оцінки його особи і виявляється в їх очах, наприклад, як передбачлива і упевнена в собі людина або як наївний і безпорадний».

Для тлумачення спостережуваних сигналів Люшер застосовує метод функціональної психології, на базі якого створений колірний тест. Тест

Люшера заснований на припущенні про те, що вибір кольору відображає спрямованість випробовуваного на певну діяльність, настрій і найбільш стійкі риси особи. Характеристика квітів, по Люшеру, включає по чотири основних і додаткових кольори. Основні кольори символізують потребу в спокої, задоволеності (синій), відчутті упевненості, наполегливості (синьо-зелений); вольовому зусиллі, агресивності, наступательності, збудженні (оранжево-червоний), активності, прагненні до спілкування, веселості (ясно-жовтий).

Додаткові кольори (фіолетовий, коричневий, чорний, сірий) символізують негативні тенденції, такі, як стрес, тривожність, засмучення, страх. Значення цих квітів, також як і основних, визначається їх взаємним розташуванням.

Процедура проведення полягає в тому, що досліджуваному після виконання завдань за тестом Люшера пропонують вибрати колір для своїх однокласників. Запитання ставляться так: «А який колір тут найбільше підходить для твого однокласника? На який колір тобі хочеться дивитися, коли ти думаєш про нього?»

Передбачається, що у виборі кольору відображається емоційне ставлення студента до своїх однокласників. Аналізується не тільки вибраний колір, а й його місце в системі кожного з рядів, сконструйованих перед цим обстежуваним у ході виконання тесту Люшера.

На основі аналізу вибору квітів Люшер оцінював працездатність особи, її перспективи в цьому напрямі, з'ясовував показники тривоги, причину тривожності і багато що інше. Численні міжнародні дослідження показали, що використання методики Люшера і його інтерпретації дозволяють виявити багато особливостей особи. Проте не слід довіряти спрощеним твердженням про те, що червоний колір віддають перевазі лише фізично здорові люди, що вибирають зелений колір, - прагнуть до самоствердження, а синій колір - доля флегматиків.

Тест М. Люшера відноситься до проектних методик, які традиційно викликають інтерес внаслідок того, що істотно відрізняються від стандартизованих методів особливостями стимульного матеріалу,

особливостями поставленого завдання, особливостями обробки і інтерпретації результатів Дані, отримані за допомогою проєктивний методик, слід співвідносити з даними, отриманими за допомогою інших методів.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

Дослідження проводилось на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка. У дослідженні брали участь студенти двох груп соціально-психологічного факультету, які навчаються на денній формі навчання. Умовно будемо позначати групи 1 і 2. У дослідження погодились приймати участь всі студенти без винятку. Потрібно було оцінити кожного свого одногрупника за допомогою кольорових асоціацій. Результати дослідження показали, що серед груп у першій групі - нестійкий емоційний клімат, а це свідчить про неготовність студентів до продуктивного навчального процесу. У другій групі – благонадійний емоційний клімат, що сприяє в подальшому підвищенні рівня продуктивності навчально – виховного процесу. У цій групі переважає бадьорий настрій, спостерігаються доброзичливі відносини між студентами. З повагою відносяться до думки один до одного, присутнє взаємопереживання за колектив.

У першій групі студенти конфліктують між собою, проявляють байдужість у спілкуванні одне з одним. Кожен вважає свою думку головною і нетерпеливий до думки одногрупників. Методом спостереження було виявлено, що у першій групі не прослідковуються симпатії одне до одного, відсутня групова згуртованість.

Друга група характеризується

- творчим, професійним настроєм протягом дня навчання;
- почуття групової згуртованості та товариськості;
- високий рівень підготовки студентів;
- гарні взаємозв'язки між викладачами і студентами;
- рівномірність розподілу об'єму навчання та навантаження на кожного студента групи;
- своєчасність та об'єктивність вирішення конфліктних ситуацій;
- справедливість в оцінці діяльності студентів групи, а також розподіл винагороди;

- використання можливостей неформального лідерства для розв'язання навчальних та виховних задач;
- критика й самокритика;
- колективне обговорення варіантів важливих рішень, що приймаються;
- цілковита згода надати допомогу товаришам.

Для першої групи притаманні наступні характеристики

- систематичні запізнення та довготривала відсутність на лекціях та семінарах;
- відкрите небажання навчатися;
- неточне виконання рішень і дотримання порад викладачів, пряме їх ігнорування;
- поширення чуток один про одного;
- прихована критика умов навчання;
- даремна трата часу, що розрахований на навчання та виховання;
- часті конфлікти між студентами й відсторонення колективу від їх спільного вирішення;
- часті порушення дисципліни;
- низька активність при обговоренні навчальних та спеціальних питань;
- відсутність критики та самокритики.

Розділ III. Проведення профілактико – корекційної програми: “Я не конфліктна особистість”

Тренінг підвищення конфліктної компетентності студентів, розроблений з урахуванням чинників міжособистісних конфліктів у цьому віці, актуалізував прагнення до доброзичливості, зумовив зростання рівня комунікативних вмінь, підвищення здатності контролювати себе у процесі спілкування, зростання рівня готовності до ефективного розв’язання конфліктів, зниження рівня конфліктності, тривожності. (див. Додаток).

Тренінгова програма “Профілактика міжособистісних конфліктів студентів у малій групі”

Мета: розвивати навички спілкування, формувати толерантне ставлення до людей та вміння конструктивно виходити з суперечливої ситуації.

Завдання:

1. розвиток емоційної сфери: формування вміння розрізняти емоції, називати й виражати їх; формування навичок встановлення контактів; Сприяти зниженню емоційної напруженості в групі;

2. розвинути в студентів здатність розуміти емоційний стан іншої людини й вміння адекватно висловити свій.

3. сприяти формуванню навичок позитивного впливу на інших.

4. скоригувати моделі поведінки через рольові ситуації.

5. засвоїти навички переговорів і конструктивної взаємодії.

Етапи програми

1. Розвиток емоційної сфери студентів та вмінь керувати емоціями.

2. Зниження рівня агресивності.

3. Формування комунікативних навичок.

4. Формування навичок знаходити конструктивний вихід з конфліктної ситуації.

Структура тренінгу

I. Розминка.

Мета: розминка учасників, їхнє емоційне входження у тренінгові заняття.

II. Основна частина : психологічні вправи, етюди, пантоміма, рольові та рухливі ігри, криголами.

III. Розслаблення.

Мета: вихід із психологічної атмосфери, яка виникла під час основної частини заняття.

I етап Розвиток емоційної сфери студентів та вмінь керувати емоціями.

“Знайомство”

Учасники поділяються на пари. Ведучий дає 5 хвилин на завдання. За цей час кожен має розповісти партнерові про себе і навпаки. Після цього один студент стає за спиною другого, кладе руки йому на плечі і знайомить з групою. Розповіді про партнерів здійснюються по колу за годинниковою стрілкою.

“Прийняття правил групи”

Шляхом спільних обговорень створюються правила і одразу записуються на великому аркуші паперу.

II етап Зниження рівня агресивності.

“Нетрадиційне привітання”

Учасники ходять по кімнаті й за командою ведучого при зустрічі вітаються:

- а) долонями;
- б) колінками;
- в) чолом;
- г) боком.

III етап Формування комунікативних навичок.

“Компліменти”

Учасники, сидячи у колі, обмінюються компліментами за годинниковою стрілкою.

“Жестові етюди”

Один учасник групи показує жестами закінчену ситуацію і залучає до неї інших членів групи (наприклад, відкручує кран і миє руки, умивається, набирає воду в долоні і передає її по колу).

IV етап. Формування навичок знаходити конструктивний вихід з конфліктної ситуації.

Вправа зі Здоровчиком

Передаючи Здоровчика (м'яку іграшку) учасники виголошують привітання групі, свої почуття, думки, які в них є на цей момент.

“Відкрите серце”

Ведучий дає першому учаснику вирізане з червоного картону велике серце. Студент має розповісти, що він відчуває, коли його дратують чи сміються, або не помічають і запропонувати свої методи боротьби з подібними ситуаціями. Коли він усе розповість, серце передається по колу (вправи див. додатки).

Висновки

Сучасні завдання реформування освіти в Україні та підготовки вчителя вимагають формування у студентів педвузу в процесі професійної підготовки таких особистісних утворень, які б забезпечували високий рівень досягнень у майбутній діяльності, зокрема, професійної спрямованості особистості майбутнього фахівця, стрижневим компонентом якої є створення сприятливого емоційного клімату в студентській групі.

Само собою зрозуміло, наскільки значна в цьому процесі роль педагогів. Спілкування викладача у педагогічному процесі повинно збудити активність самого студента (вийти на діалог) і допомогти йому набутти позитивного досвіду організації діяльності і стосунків. Цьому сприяє створення атмосфери за допомогою процесу взаємодії стилів. Що стосується конкретних ситуацій, то тут головне - забезпечити свободу вибору студентів. Студенти відчують себе вільними тоді, коли самостійно приймають ті чи інші рішення. І будь-яка сфера їхнього життя, включаючи і навчально-виховний процес, має ґрунтуватися на усвідомленому і вільному виборі студентів - тоді освітня діяльність буде сприйматися ними як смисл власного життя. Навіть заборони студенти мають сформулювати для себе самі, їм має бути очевидний їх особистісний смисл. Кристалізація думки студентів щодо того чи іншого аспекту свого життя в вузі практично неможлива без тактовного впливу викладача.

Подібний вплив вимагає хороших знань психології, гуманоцентричної системи цінностей самого педагога і в цілому у своєму практичному втіленні набагато важчий, ніж просто заборони в поведінці чи примус студентів до навчання. Проте його ефективність незрівнянно вища. Студенти, вкрай негативно сприймають зовнішній примус до будь-чого. Якщо вони не бачать у ньому особистісного смислу, не сприймають як власне рішення, то і життя в ВНЗ вони сприймають не як власне життя, а як покарання - а відповідно і навчання ними відбувається, а не переживається. Змістом обмежень життя студентів у Вузах мають бути норми дорослого життя. Адже за самим своїм

сміслом життя студентів орієнтоване на перетворення у доросле життя. Вони схильні навіть стихійно організовувати своє життя за дорослими зразками, і цю схильність потрібно використовувати. Тому необхідною передумовою гуманоцентричної переорієнтації ВНЗ є опора на самих студентів, їх внутрішній світ та життєві прагнення. Бачачи в студентах лише добре, педагог сприяє розвитку хороших якостей дитини, застосовує відповідні методи навчання та виховання, цим самим формує клімат у академічній групі. Тим самим він розкриває і творчий потенціал особистості, її природжену тягу до творення добра і утвердження себе як носія високих моральних цінностей. По суті опора на високий духовний потенціал студента - єдиний спосіб створення і гуманоцентричного ВНЗ, і гуманоцентричного суспільства. Діти не народжуються з порожніми руками, вони несуть з собою заряд створення матеріальних і духовних цінностей, вони у змозі створити їх, тому і народжуються, щоб створювати і творити. Тільки потрібно допомогти їм розкритися, і ще потрібно, щоб суспільство, суспільні явища не спотворили їх долю.

Підсумовуючи, можна сказати, що процес формування сприятливого емоційного клімату особистості в студентській академічній групі - це формування таких головних, домінуючих, провідних мотивів поведінки та діяльності особистості студента, які підпорядковують собі другорядні мотиви, і в яких віддзеркалюється віддалена, узгоджена, тривала, життєво важлива професійна мета; загалом, це те, що студента цікавить, захоплює, над чим працює, що цінує, до чого прагне зараз (під час навчання у вузі) і в майбутньому як особистість.

Список використаної літератури:

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М.: Просвещение. - 1991.
2. Басейн Ф.В. Проблема бессознательного. // Знание-сила, 1982, № 10.
3. Бовть О.В. Соціально-психологічні причини агресивної поведінки //Рідна школа. - 1999. - №2. - С. 17-20.
4. Выготский Л.С. Проблемы возрастной периодизации детского развития. // “Вопросы психологии”, 1972, № 2.
5. Дунець Л.М. Психологія спілкування. - Хмельницький, 2003. - 142 с.
6. Зейгарник Б.В. Теории личности в зарубежной психологии. - М.: Издательство МГУ. - 1982. – 128 с.
7. Зязюн І. А., Крамущенко Л.В., Кривонос І. Ф. Педагогічна майстерність: Підр. Для вузів. - К.: Вища школа, 1997. – 349 с.
8. Калошин. В. Педагогічний конфлікт: причини, способи розв'язання.// Психолого - педагогічний практикум. - 1999 - № 5.-С.5-7
9. Корнєв М.Н., Коваленко Я.Я. Соціальна психологія :Навчальний посібник. - К, 1995. – 304 с.
- 10.Психологія і педагогіка життєтворчості: Навч.-метод. посібник /Ред.рада В.М. Доній та ін. -К., 1996.
- 11.Савенкова Л.О. “Комунікативна атака” у формуванні навичок педагогічного спілкування // Педагогіка і психологія. -1998.-№ 4.-с. 100-106.
- 12.Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологии. - М.: Наука - 1984. – 348 с.
- 13.Ляудис В.Я. Формирование учебной деятельности студентов. - М.: Издательство МГУ. - 1989. – 240 с.
- 14.Маркова А.К., Матис Т.А., Орлов А.Б. Формирование мотивации учения: Книга для учителя. - М.: Просвещение. - 1990. – 192 с.
- 15.Платонов К. Структура развития личности. М.: Наука - 1986. – 255 с.

- 16.Реан А.А., Коломинский В.А. Социальная педагогическая психология. - СПб: Владос, 2000. – 432 с.
- 17.Слепкань З.І.: Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі. - К.: НПУ, 2000. - 210 с.

ДОДАТКИ

Профілактико – корекційна програма: “Я не конфліктна особистість”

I етап

«Сипучий пісок»

Ведучий пропонує пригадати ситуацію, яка засмутила людину, і спробувати усвідомити, чому все так сталося. Далі - змінити свою звичайну реакцію і сказати: «сипучий пісок». Ці слова виражають за циклювання на емоції. Якщо ми зациклюємося на почуття злості, то не можемо з нього вибратися, як із сипучого піску. Коли ми скажемо чарівну фразу, то одразу ж нагадаємо собі це і усвідомимо, що треба щось змінити.

«Я реальне і я ідеальне»

Ведучий пропонує учасникам намалювати себе такими, якими вони є насправді, і такими, якими б вони хотіли бути.

«Чарівна крамниця»

Ведучий запитує учасників, які риси характеру їм притаманні. Потім пропонує уявити, що вони знаходяться в чарівній крамниці, де він – продавець. Кожен учасник може обміняти риси (мудрість, сміливість, чесність), яких, на його думку, забагато і ними можна поділитися з іншими, або ті, яких не вистачає. «Покупець» здає свої риси, а «продавець» цікавиться, чи є, чого потребує «покупець», і скільки він міг би дати взамін.

Криголам «Мій День народження»

Ця вправа показує важливість мови тіла.

Учасникам пропонують стати в шеренгу:

- а) за знаком зодіаку;
- б) за порами року народження.

Важливо підтримувати для цього дружню й теплу атмосферу, підбадьорювати учасників, наголошувати на вдалому використанні технік ефективного спілкування.

«Поділись гарним настроєм»

Якщо в когось із студентів поганий настрій, інші «дарують» йому частинку свого гарного настрою: тримаючи долоні відкритими, говорять щось приємне.

«Усмішка по колу»

Діти, взявшись за руки, усміхаються по черзі одне одному.

II етап

«Ану голосніше !»

Ведучий пропонує учасникам сісти заплющити очі. За сигналом «починаємо» усі висловлюють невдоволення ситуацією(учителями, батьками, приятелями). Все робиться одночасно і якомога голосніше. Коли крики почнуть стихати, ведучий дає наказ розплющувати очі і повторити свої слова, дивлячись один одному в очі. Потім ведучий визначає спільні скарги. Після – кругове обговорення.

Гра «Чарівне закликання сердитої людини»

У цій грі діти вчаться використовувати альтернативні варіанти сварки. Тренер пропонує дітям ходити по кімнаті в хаотичному порядку під музику. Коли музику вимикають, вони мають негайно зупинитись, повернутись до людини, яка знаходиться ближче за всіх, і казати їй слова сердитої людини:» Ялинки – драбинки» або «блин» або «тух – тіп – дух» (вони можуть обрати будь – яке).

Висновок: «Якщо ти злишся, то краще сказати слова сердитої людини».

«Струсни невдачі»

Тренер пропонує студентам згадати, як струшується мокрий пес(як він трусить головою, спиною, ногами) ,і спробувати зробити ті самі рухи. При цьому можна ричати. Таким чином позбавляються неприємних відчуттів.

III етап

«Чи вміємо ми слухати?»

Члени груп поділяються на перший – другий. Перші номери виходять за двері і отримують завдання розказати, як вони сьогодні провели ранок (тоже

може бути різноманітною). Другі номери отримують завдання не слухати своїх співрозмовників і будь – яким чином показувати свою незацікавленість тим, про що розповідає партнер; але після того, як ведучий подасть сигнал (наприклад, плесне в долоні), вони повинні виявити надмірну зацікавленість розмовою.

Після закінчення вправи перші номери діляться своїми враженнями та обговорюють уміння, якими необхідно оволодіти, щоб стати хорошими співрозмовниками.

«Плече до плеча»

Двоє учасників сідають плечима один до одного і розмовляють на вільну тему впродовж 3 – 5 хв. Після цього вони діляться своїми враженнями. Чи легко їм було розмовляти ?

«Наполегливість – опір»

Учасники діляться на пари. Один з них щось вимагає ,а другий змушений відмовити, Гра закінчується, коли одному з учасників вдається переконати іншого. Після закінчення учасники обговорюють, що допомагало відстоювати свою думку, а що заважало.

IV етап

« Здобуття місця у групі»

Група утворює тісне коло ,намагаючись не пропустити учасника, який проривається у центр.

Досвід здобуття місця у групі може бути корисним для невпевнених у собі студентів, «невидимих» дітей, для тих, кого не приймає група.

«Заборонений плід»

Члени групи по чергово показують, як вони поводитимуться в ситуації, коли їхні бажання не збігаються із зовнішніми нормами поведінки. « Заборонений плід» кладеться на стілець, що стоїть у центрі кімнати. Кожен має підійти до стільця і показати, що він зробить із « забороненим плодом».

«Чарівність»

Учасникам пропонують написати таємну записку кожному членові групи, у якій описуються його « риси чарівності ». Обов'язково слід написати, де вона живе; стати в коло й створити зірку, простягнувши руки у центр кола й тихесенько пройтися під звуки повільної музики. Записки спочатку складіть усі разом ,а потім кожний шукає « послання» до себе.

Заклучна гра «Чарівна зірка»

Тренер розповідає дітям історію : «Колись, дуже давно, жила на світі Зірка, їй було прикро, що на неї ніхто не звертає уваги, і вона вирішила піти до мудреця. Прийшовши, вона запитала: «Чому мене не помічають?». Чаклун відповів на це, що світло зірок гасне, коли поряд є сонце , і запропонував їй жити на небі, з'являючись лише вночі . Він також попередив, що там холодно й страшно. Але зірка нічого не злякалась, і чаклун за її хоробрість за її бажання дарувати людям світло, зробив подарунок : не одна Зірка стала жити на небі, а багато нових зірок з'явилися там, щоб їй не було самотньо. Та щоб навіки зберегти пам'ять про Зірку, мудрець подарував кожній людині її дочку – маленьку зірочку». Далі ведучий просить відгадати, де ж ці зірочки? (У кожному з нас).

Тому мені б хотілося, щоб ви підійшли сюди і створили одну велику зірку. Станьте в коло таким тісним, щоб, коли кожний з вас притягне руку до середини кола, створилася зірка. Ця зірка дуже тепла, тому що вона готова дарувати своє світло, зігріваючи саявом своєї доброти всіх навкруги. Кожен з вас має своє особливе світло, але кожен з вас також приймає й світло інших. Всі разом ви склали одну велику зірку, світло якої набагато яскравіше, ніж кожного окремо. А тепер покажіть мені, як ваша чудесна велика зірка повільно рухається на небі (діти пересуваються маленькими корками під музику).