Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

На правах рукопису

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

**на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

на тему: **ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ НА УСПІШНІСТЬ НАВЧАННЯ**

Виконала: студентка IV курсу,

Групи ПСз-41

Спеціальності 053 «Психологія»

Коник У.В.

Керівник: канд.психол.наук, доцент кафедри соціальної психології Гринчук О.І.

Рецензент: канд.психол.наук, доцент кафедри соціальної психології доцент Вітюк Н.Р.

Івано-Франківськ – 2024 р.

Зміст

[Вступ 3](#_heading=h.gjdgxs)

[Розділ 1. Теоретичний аналіз специфіки впливу психологічного клімату групи на навчальну успішність 7](#_heading=h.30j0zll)

[1.1. Аналіз поняття психологічного клімату та підходів до його визначення в науковій літературі 7](#_heading=h.1fob9te)

[1.2. Характеристика видів СПК в студентській групі та чинників, що впливають на його формування 13](#_heading=h.3znysh7)

[1.3. Особливості впливу клімату на успішність студента, самопочуття та мотивацію 25](#_heading=h.2et92p0)

[Висновок до розділу 1 30](#_heading=h.tyjcwt)

[Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу психологічного клімату на успішність навчання 32](#_heading=h.3dy6vkm)

[2.1. Опис процедури, показників та методик дослідження 32](#_heading=h.1t3h5sf)

[2.2. Інтерпретація результатів дослідження впливу психологічного клімату студентської групи на успішність навчання 36](#_heading=h.4d34og8)

[2.3. Шляхи для формування сприятливого соціально-психологічного клімату студентської групи для підвищення навчальної успішності 42](#_heading=h.2s8eyo1)

[Висновок до розділу 2 52](#_heading=h.17dp8vu)

[Висновки 53](#_heading=h.3rdcrjn)

[Список використаної літератури: 55](#_heading=h.lnxbz9)

[Додатки 61](#_heading=h.35nkun2)

**Вступ**

**Актуальність теми дослідження:** визначається низкою суспільних, освітніх та психологічних чинників, які впливають на різні аспекти життя людини, особливо в контексті навчальних закладів, організацій та груп. Дане дослідження є важливим з кількох причин:

* Вплив на продуктивність і успішність. Психологічний клімат діє на успішність та продуктивність у навчанні або на роботі [17]. Позитивна атмосфера сприяє мотивації, задоволенню потреб у приналежності та самореалізації, що веде до кращих результатів.
* Емоційне благополуччя. СПК впливає на емоційний стан індивідів у групі. Відчуття підтримки, розуміння та взаємоповаги сприяє зниженню рівня стресу та профілактиці професійного вигорання [16].
* Соціалізація та розвиток навичок. Дослідження клімату допомагає зрозуміти, як соціальні взаємодії та відносини впливають на розвиток комунікативних та інших соціальних навичок, важливих для особистісного розвитку та кар'єрного просування.
* Адаптація до змін. У сучасному світі, де зміни є невід'ємною частиною життя, розуміння соціально-психологічного клімату колективу допомагає організаціям та освітнім закладам адаптуватися до нових викликів, мінімізуючи негативний вплив на індивідів[6].
* Інклюзивність та різноманітність. Акцент на СПК сприяє створенню інклюзивного середовища, де кожен може відчувати себе цінним і поважаним, незалежно від своїх особистих особливостей чи соціального статусу.
* Підвищення загальної ефективності групи. Знання та вміння керувати психологічною атмосферою дозволяє лідерам та керівникам ефективно управляти групами, оптимізувати процеси взаємодії та досягати поставлених цілей[7].
* Профілактика конфліктів. Розуміння особливостей СПК допомагає виявляти потенційні конфлікти на ранніх стадіях та розробляти стратегії їх вирішення або мінімізації [50].

Проблема вивчення факторів психологічного клімату, які позитивно впливають на благополуччя та навчальну успішність студента, не є новою для вивчення. Даною темою були зацікавлені такі дослідники, як: К.Ц.Левін, Л.Е.Орбан-Лембрик, О.Л. Карамушка, В.П.Слюсаревський, Л.П.Журавльова, Р.Мьоллер, Х.Д.Шмідт, Р.Ф.Магер та інші. На базі факультету психології ПНУ: Г.М.Федоришин та О.М.Чуйко.

Відтак дана тема потребує здійснення подальших дослідженнь, які є важливими для розуміння та оптимізації взаємодій між людьми у різних соціальних, освітніх та професійних контекстах, а також для розробки ефективних підходів до управління та лідерства.

**Об’єкт дослідження** феномен психологічного клімату групи.

**Предмет дослідження**: особливості впливу психологічного клімату студентської групи на навчальну успішність.

**Мета дослідження.** Метою бакалаврської роботи є узагальнення практичних і теоретичних положень щодо специфіки соціально-психологічного клімату групи та його дії на навчальні досягнення студентів, а також здійснення емпіричного дослідження, щодо впливу СПК на успішність навчання.

Зважаючи на поставлену мету, актуальним є досягнення таких **завдань:**

* Проаналізувати сутність поняття та підходів до визначення соціально-психологічного клімату, охарактеризувати види СПК та чинники, що впливають на його формування;
* Визначити специфіку впливу соціально-психологічної атмосфери на навчальну успішність учасників;
* Здійснити емпіричне дослідження впливу психологічного клімату студентської групи на успішність навчання студента.
* Окреслити шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату студентської групи для підвищення навчальних досягнень.

**Методи дослідження:** теоретичні: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння літератури; емпіричні: «Методику діагностики особи на мотивацію до досягнення успіху» (Т.Елерса); «Шкалу самоефективності» (М.Єрусалема і Р.Шварцера); «Експрес-методику визначення СПК в групі» (А.Ю.Шалито та О.С.Михайлюка).

**Теоретична значущість дослідження:**

1. Розширення теоретичних знань. Дослідження допомагає узагальнити та систематизувати наявні знання про соціально-психологічний клімат в освітніх установах і його вплив на академічну успішність студентів. Воно збагачує теоретичні підходи до вивчення міжособистісних взаємодій та соціальних процесів у навчальному середовищі.

2. Інтеграція знань з різних дисциплін. Це сприяє інтеграції знань з психології, педагогіки, соціології та інших наук, що дозволяє створити багатогранну картину впливу СПК на навчальний процес.

3. Теоретичні напрямки для подальших досліджень. Виявлення нових зв'язків і закономірностей між соціально-психологічним кліматом та успішністю навчання може запропонувати нові напрямки для подальших теоретичних і емпіричних досліджень.

**Практичне значення роботи:**

1. Здійснена розробка рекомендацій: на основі результатів дослідження. Нами розроблено практичні рекомендації для викладачів, адміністрації освітніх установ та студентів щодо оптимізації соціально-психологічного клімату з метою підвищення успішності навчання.

2. Вдосконалення освітнього процесу: застосування знань про вплив СПК на успішність може сприяти вдосконаленню навчальних методик, підходів до формування та управління студентськими групами, а також розробці програм психологічної підтримки студентів.

3. Покращення міжособистісних відносин: результати дослідження можуть бути використані для покращення міжособистісних відносин між учасниками освітнього процесу, сприяючи створенню більш позитивного та продуктивного навчального середовища.

**Структура, зміст та обсяг роботи.** Робота містить: вступ, два розділи, висновки, список використаних джерел та додатки, які в свою чергу дають можливість всебічно розкрити та дослідити тему даного дослідження.

Загальний обсяг роботи містить 68 сторінок друкованого тексту.

**Розділ 1. Теоретичний аналіз специфіки впливу психологічного клімату на навчальну успішність**

* 1. **Аналіз поняття психологічного клімату та підходів до його визначення в науковій літературі**

Тема соціально-психологічного клімату (СПК) у групах є досить обширною і багатогранною, і хоча вона досліджувалась протягом багатьох років, однак далека від того, щоб бути повністю розкритою. Науковий інтерес до психологічного клімату продовжує залишатися високим. Це можна пояснити такими причинами:

1. Зміною соціального контексту. Оскільки суспільство і технології розвиваються, то це призводить до змін у способах взаємодії в групах, комунікації та створення соціальних зв'язків. Це означає, що дослідження повинні адаптуватися та розвиватися, щоб відображати ці зміни.

2. Різноманітністю груп та контекстів. Психологічний клімат може значно відрізнятися залежно від типу групи (наприклад, освітні заклади, робочі колективи, спортивні команди) і специфіки культурного чи соціального контексту [11]. Це створює необхідність у проведенні досліджень в різних умовах і середовищах.

3. Розвитком теоретичних підходів. Постійно з'являються нові теорії та концепції, які можуть застосовуватися до вивчення атмосфери у колективах. Інтеграція та перевірка цих теорій в контексті реальних груп дозволяє глибше зрозуміти динаміку СПК.

4. Технологічним прогресом. Розвиток цифрових технологій і соціальних медіа створює нові форми взаємодії в групах, які також впливають психологічну атмосферу. Дослідження цих нових форм взаємодії є важливим для оновлення розуміння психологічного клімату в групі.

5. Практичним застосуванням. Розуміння того, як покращити атмосферу у різних групах, може мати значний практичний вплив, від підвищення продуктивності на роботі до зміцнення соціальної згуртованості в громадах [49]. Це стимулює постійний пошук нових методів вивчення та втілення позитивних змін.

Поняття психологічного клімату охоплює сукупність суб'єктивно сприйнятих характеристик соціального середовища, які впливають на емоційний стан, мотивацію та поведінку індивідів у цьому середовищі [27]. Це поняття широко застосовується у соціальній та організаційній психології для опису атмосфери, що панує у групах, колективах, організаціях або будь-яких інших соціальних системах.

Психологічний клімат включає в себе емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти, які визначаються спільними цінностями, нормами, переконаннями та взаєминами між їх членами [44].

Основні аспекти психологічного клімату включають [40]:

1. Емоційний аспект– загальне емоційне благополуччя та задоволеність членів групи, відчуття підтримки та безпеки.
2. Комунікативний аспект – якість та відкритість комунікації між членами групи, наявність довіри та взаєморозуміння.
3. Ціннісний аспект – поділ спільних цінностей, норм та цілей між членами групи.
4. Організаційний аспект – сприйняття організаційної структури, політики та практик, які підтримують або ускладнюють досягнення особистих та колективних цілей.

Психологічний клімат має важливе значення, оскільки він може значно впливати на продуктивність праці, задоволеність роботою, ефективність співпраці, інноваційність та загальний успіх організації або групи. Позитивний психологічний клімат сприяє мотивації, залученості та лояльності членів групи, тоді як негативний клімат може призвести до стресу, конфліктів, низької продуктивності та високої плинності кадрів.

Управління психологічним кліматом вимагає уважності до потреб і сподівань членів групи, а також розвитку ефективних стратегій комунікації, лідерства та вирішення конфліктів, щоб створити сприятливе та підтримуюче середовище [37].

Взагалі для дослідження психологічного клімату в організаціях або групах використовуються різні підходи, кожен з яких надає унікальний вимір або акцент на певні аспекти взаємодії між людьми та їх сприйняттям соціального середовища. Тож, можна виокремити такі основні підходи [11]:

1. Структурний підхід. Цей підхід концентрується на визначенні та аналізі конкретних складових або вимірів психологічного клімату. Що можуть включати такі аспекти, як відносини між колегами, стиль керівництва, відкритість комунікації, можливості для професійного зростання та інше. Структурний підхід дозволяє оцінити кожен компонент окремо та визначити, які з них потребують покращення.
2. Перцептивний (сприймальний) підхід. Зосереджений на індивідуальних сприйняттях членів групи або організації. Він враховує, що різні люди можуть по-різному сприймати одне й те саме середовище через свої особистісні характеристики, досвід та очікування. Аналізуючи ці індивідуальні сприйняття, можна отримати уявлення про те, як психологічний клімат впливає на кожного працівника.
3. Функціональний підхід. Вивчає, як СПК впливає на функціонування групи або організації в цілому. Це включає аналіз впливу клімату на продуктивність, задоволеність роботою, мотивацію, відсутність на роботі та інші важливі показники. Функціональний підхід дозволяє оцінити, як різні аспекти психологічного клімату сприяють або перешкоджають досягненню цілей організації.
4. Динамічний підхід акцентується на змінах психологічного клімату з часом та факторах, які викликають ці зміни. Він визнає, що психологічний клімат не є статичним і може еволюціонувати через організаційні зміни, зміни в керівництві, вплив зовнішнього середовища та інше. Динамічний підхід дозволяє вивчати, як адаптувати та управляти психологічним кліматом для покращення організаційної ефективності.

В контексті розвитку поняття психологічного клімату, вчені вивчали різні показники, включаючи ставлення, переконання, норми та цінності, які спільно формують сприйняття та поведінку людей у групах і організаціях.

Виникнення інтересу до даної теми, можна пов’язати із розробками відомого німецько-американського психолога, Курта Левіна. Який здійснив значний внесок у розвиток соціальної психології, зокрема у вивченні групової динаміки та організаційного поведінки. Хоча він безпосередньо не використовував термін «соціально-психологічний клімат» у тому вигляді, як ми його знаємо сьогодні, його теорії та дослідження значною мірою сприяли розумінню концепцій, що лежать в основі цього поняття [20].

Одним з ключових внесків К.Левіна є його теорія поля, яка стверджує, що поведінка індивіда є результатом комплексної взаємодії між особистісними характеристиками та середовищем. Ця теорія підкреслює, що для розуміння поведінки людини необхідно враховувати цілісний контекст її існування, тобто «психологічне поле» або «життєве простір», в якому вона функціонує [20].

У контексті групової динаміки він розглядав групу як динамічну систему, що знаходиться в постійному процесі взаємодії між її членами. Психолог вважав, що зміни в групі можуть бути досягнуті через зміни в її структурі або в процесах, що відбуваються в ній [20]. Такий підхід вказує на важливість розуміння та управління соціально-психологічним кліматом в групах і організаціях для забезпечення їх ефективності та благополуччя їх членів.

Дослідник, К.Левін, також розробив концепцію змін, засновану на трьох етапах: розморожування, зміна та заморожування [20]. Ця модель застосовується для впровадження змін у групах та організаціях і є релевантною для розуміння того, як можна ефективно впливати на соціально-психологічний клімат.

Також свій погляд на СПК, мала Л.Орбан-Лембрик — відома українська психологиня. Вона досліджувала психологічний клімат у колективах, вважаючи його важливим фактором, що впливає на ефективність роботи, мотивацію та загальне благополуччя працівників. Психологічну атмосферу розглядала через призму міжособистісних взаємин, лідерства, стилів управління та організаційної культури. Психологиня вважала, що позитивний психологічний клімат у колективі сприяє не лише підвищенню продуктивності, але й зниженню конфліктності, покращенню комунікації та збільшенню задоволеності роботою [46].

Дослідження Л. Орбан-Лембрик важливі для розуміння того, як різні аспекти управління, взаємодії в колективі та організаційні процеси впливають на психологічне середовище робочого місця. Її роботи містять рекомендації для керівників, щодо формування ефективних стратегій управління, які б сприяли створенню сприятливого психологічного клімату, зокрема через розвиток відкритої комунікації, демократичного стилю лідерства та врахування індивідуальних потреб працівників.

Зважаючи на те, що українська наукова спільнота активно займається дослідженням соціально-психологічного клімату (СПК) в різних сферах, включаючи освіту, організаційну психологію та соціальну роботу. Можу навести ще декілька українських дослідників, які зробили значний внесок у вивчення клімату груп: О.Л.Карамушка (займається питаннями соціально-психологічного клімату в колективах, мотивації та ставлення до праці); В.П.Слюсаревський (досліджує проблеми соціальної психології, в тому числі соціально-психологічний клімат у групах та організаціях); Л.П.Журавльова (займається вивченням соціально-психологічних аспектів управління персоналом, організаційної культури та клімату).

Їх роботи сприяють покращенню взаємодії між людьми, формуванню позитивного соціально-психологічного середовища, що є ключем до підвищення ефективності діяльності колективів та благополуччя індивідів.

У психологічному словнику термін «соціально-психологічний клімат» визначений наступним чином: це комплекс взаємопов’язаних психологічних характеристик соціальної групи або організації, які відображають загальну атмосферу взаємодій, взаємне ставлення її членів, а також їхні спільні почуття, настрої, очікування, і переконання[1]. Формується під впливом таких факторів, як стиль керівництва, система взаємовідносин, організаційна культура, спілкування, рівень довіри та відкритості в групі, соціальні норми та цінності.

Зарубіжні вчені також проводили численні дослідження соціально-психологічного клімату (СПК) в студентських групах, вивчаючи його вплив на навчальну успішність, мотивацію, емоційний стан студентів та інші аспекти. Напрацювання вчених у цій сфері можуть включати:

1. Р.Мюллер та Х.Д. Шмідт - розробили концепцію соціального клімату групи, що охоплює такі аспекти, як відкритість та згуртованість групи, наявність конфліктів, домінування та залежність.

2. Д.Джонсон та Р.Джонсон - аргументували, що співпраця між студентами сприяє створенню позитивного СПК та підвищенню навчальної ефективності.

3. Д.Колб – розробив теорію навчання через досвід, де наголошував на значенні соціально-психологічного клімату для ефективного навчання через взаємодію і досвід.

4. Р.Ф.Магер - вніс великий вклад в теорію цілепокладання та мотивації навчання, підкреслюючи важливість СПК для створення мотивуючого навчального середовища.

Ці напрацювання показують, що соціально-психологічна атмосфера має значний вплив на навчальний процес і загальне благополуччя студентів. У дослідженнях акцентується важливість створення позитивного, підтримуючого середовища, яке сприяє активній участі студентів у навчальному процесі, розвитку їхніх особистісних якостей і професійних компетенцій.

У підходах до визначення соціально-психологічного клімату то, я змогла прослідкувати певні схожості [21], а саме:

* Фокус на взаємодіях між людьми. Більшість підходів визнає, що психологічна атмосфера формується в результаті взаємодій між членами групи або організації. Ці взаємодії можуть бути як формальними, так і неформальними, але вони впливають на загальну атмосферу і відносини в колективі.
* Врахування емоційного аспекту. У більшості теорій підкреслюється роль емоцій і почуттів у формуванні клімату. Почуття задоволеності, безпеки, приналежності та взаємоповаги в групі є ключовими елементами сприятливого психологічного клімату.
* Значення сприйняття і оцінок. Психологічна атмосфера в колективі визначається через сприйняття і оцінки його членами. Це означає, що не лише об'єктивні фактори (наприклад, умови праці), але й суб'єктивні враження і оцінки цих умов членами групи впливають на клімат.
* Системність. Багато підходів розглядають психологічний клімат як системне явище, що охоплює різні аспекти життя групи або організації, включаючи взаємодії, структуру, цілі, норми, цінності тощо.
* Динамічність. У багатьох теоріях підкреслюється, що СПК не є статичним; він змінюється з часом під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів [52]. Це означає, що психологічний клімат може еволюціонувати або регресувати в залежності від змін у групі, організації чи зовнішньому середовищі.

Таким чином, незважаючи на відмінності у теоретичних підходах і методологіях, більшість визначень групового клімату поділяють спільну ідею про його складність, динаміку, важливість взаємодій і сприйнять у формуванні загальної атмосфери в колективі.

* 1. **Характеристика видів СПК в студентській групі та чинників, що впливають на його формування**

Соціально-психологічний клімат може варіюватися залежно від контексту, у якому він формується, та від особливостей групи або організації. Це означає, що він може мати різні виміри та типи, які відображають специфічні аспекти взаємодії та взаємовідносин у групі. Виділяють кілька основних видів СПК, які зазвичай аналізуються в науковій літературі:

***1.Позитивний, негативний та нейтральний клімат*** [20]*. О*сновна класифікація залежить від загальної оцінки взаємодій у групі. Позитивний СПК характеризується високим рівнем довіри, взаємопідтримки, відкритості у спілкуванні, задоволенням потреб учасників групи. Негативний, навпаки, може включати конфлікти, недовіру, агресію, низький рівень задоволеності потреб учасників. Нейтральний включає в себе, як ознаки позитивного, так і негативного клімату та може змінюватись залежно від обставин.

***2. Авторитарний, демократичний та ліберальний*** [48]*:* ця класифікація базується на стилях керівництва або владних відносинах у групі. Авторитарний характеризується централізованим прийняттям рішень, демократичний – участю всіх членів групи в управлінні та прийнятті рішень, а ліберальний (або вільний) дозволяє індивідам діяти на свій розсуд з мінімальним контролем.

***3. Закритий та відкритий*** [54]***:*** закритий соціально-психологічний клімат часто характеризується обмеженим спілкуванням між членами групи, небажанням ділитися інформацією, низьким рівнем інноваційності. Відкритий, навпаки, сприяє обміну ідеями, творчості, інноваціям.

***4. Інноваційний та консервативний*** [38]: інноваційний СПК сприяє нововведенням, експериментам, готовності до ризику та змін, тоді як консервативний клімат характеризується опором змінам, відданістю традиціям та стабільності.

***5. СПК з високим та низьким рівнем згуртованості*** [40]***:*** згуртованість групи значно впливає на соціально-психологічну атмосферу. А конкретніше, висока згуртованість сприяє взаєморозумінню, ефективній співпраці, в той час як низька може призводити до розбіжностей, недовіри, низької продуктивності.

Однак найпоширенішим та найбільш поширеним поділом на види є саме перша класифікація. Тому доцільним буду охарактеризувати ці види детальніше.

Отже, виділяють три основні типи СПК: позитивний, негативний та нейтральний. Кожен з них має свої характеристики та впливає на групову динаміку в різний спосіб.

**Позитивний соціально-психологічний клімат.** Характеризується високим рівнем взаємоповаги, довіри, відкритості та підтримки між членами групи. У такому середовищі люди відчувають себе в безпеці, щоб висловлювати свої думки та ідеї, експериментувати та брати на себе ризики. Сприятливий СПК сприяє залученню та мотивації членів, підвищує продуктивність та творчість, а також знижує рівень стресу та конфліктів.

Позитивна атмосфера у групі характеризується низкою *ключових рис*, які сприяють ефективній взаємодії, продуктивності, та позитивному досвіду її членів. Ось деякі з цих рис [20]:

* Взаємоповага та довіра: Члени групи поважають один одного, цінують різноманіття думок і досвіду, що лежить в основі їхніх відносин [53]. Ці аспекти сприяють створенню середовища, де члени групи відчувають себе цінними, залученими та безпечними, що є важливим для їх продуктивності, творчості та загального добробуту.

Взаємоповага в групі означає, що всі члени групи визнають і цінують особисті якості, думки, почуття та потреби один одного. Це включає уважне ставлення до ідей інших без передчасного судження, визнання внеску кожного члена в групу та підтримку різноманітності думок і переконань. Взаємоповага допомагає створити атмосферу відкритості та співпраці, де кожен може висловлюватися вільно і без страху.

Довіра в групі виникає, коли її члени відчувають впевненість у надійності, чесності та компетентності один одного. Вона дозволяє групі ефективно співпрацювати, оскільки члени вірять у те, що інші діятимуть з добрих намірів і здатні виконувати поставлені завдання. Довіра знижує потребу в постійному контролі та нагляді, сприяє делегуванню обов'язків і відповідальності, а також допомагає швидко вирішувати конфлікти та непорозуміння.

Розвиток взаємоповаги та довіри в групі вимагає часу та зусиль з боку всіх її членів. Ефективна комунікація, відкритість до зворотного зв'язку, чесність, узгодженість у діях, вміння визнавати помилки та проявляти емпатію є ключовими елементами цього процесу. Взаємоповага та довіра не тільки сприяють позитивному клімату в групі, але й є фундаментом для її стійкості та успішності в досягненні спільних цілей.

* Відкритість та чесність. Ці якості дозволяють членам групи відчувати себе цінними та залученими, сприяючи таким чином позитивним взаєминам і здоровій робочій атмосфері.

Відкритість у групі означає готовність її членів ділитися ідеями, думками, почуттями та переживаннями без страху бути відкинутими або засудженими. Це створює середовище, де можливий вільний обмін інформацією та ідеями, що є критично важливим для розв'язання проблем, прийняття рішень і генерації нових ідей. Відкритість сприяє гнучкості мислення та готовності розглядати різні погляди і підходи.

Чесність у групі вимагає від її членів бути правдивими у своїх словах і діях. Це означає висловлювання своїх справжніх думок, відчуттів і намірів, а також виконання обіцянок і зобов'язань. Чесність підтримує довіру між членами групи, оскільки вони вірять, що можуть покластися один на одного і що їх не обдурять або не зрадять.

Відкритість і чесність не тільки зміцнюють взаємини в групі та покращують співпрацю, але й сприяють особистому росту її членів, оскільки вони вчаться бути більш самосвідомими, емпатійними та відповідальними.

* Підтримка та співпраця [53]. Члени групи підтримують один одного в складних ситуаціях, працюють разом для досягнення спільних цілей, замість конкуренції або індивідуалізму. Ці аспекти відіграють важливу роль у зміцненні взаємних відносин між членами групи, підвищенні їхньої мотивації та загальному задоволенні роботою або навчанням.

Підтримка в групі включає емоційну, інформаційну та практичну допомогу, яку члени групи надають один одному. Емоційна підтримка охоплює вияв співчуття, розуміння та заохочення, допомагаючи членам групи впоратися зі стресом, невдачами або особистими проблемами. Інформаційна підтримка полягає в обміні знаннями та досвідом, які можуть допомогти вирішити специфічні завдання або підвищити загальний рівень обізнаності. Практична підтримка включає конкретні дії або ресурси, які спрямовані на допомогу в досягненні цілей або вирішенні проблем.

Співпраця в групі відбувається тоді, коли її члени активно працюють разом для досягнення спільних цілей, об'єднуючи свої зусилля, знання та навички. Ефективна співпраця передбачає високий рівень комунікації, взаєморозуміння та довіри, а також готовність до компромісів і спільного вирішення проблем. У такому середовищі кожен член групи відчуває себе цінним і залученим, що сприяє підвищенню мотивації та залученості до спільної діяльності.

* Позитивна мотивація. Група мотивує своїх членів до досягнення кращих результатів через позитивне підкріплення, визнання зусиль та досягнень.

Позитивна мотивація у групі відіграє ключову роль у підвищенні продуктивності, залученості та загального задоволення членів групи. Вона спонукає людей досягати високих результатів, знаходити творчі рішення та активно співпрацювати. Ефективна мотивація в групі вимагає уваги до індивідуальних потреб і цінностей членів групи, а також створення середовища, в якому вони можуть процвітати та досягати спільних цілей.

* Гнучкість та адаптивність. Група відкрита до нових ідей та готова адаптуватися до змін, що сприяє інноваціям і творчому підходу. Ці якості дозволяють групі ефективно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі, вирішувати виникаючі проблеми та адаптуватися до нових обставин без значних втрат для продуктивності.
* Конструктивне вирішення конфліктів. Розбіжності та конфлікти вирішуються через відкритий діалог і пошук взаємоприйнятних рішень, що зміцнює відносини між членами групи.
* Взаємна залученість та відповідальність [53]. Члени групи відчувають особисту залученість у спільні проєкти та відповідальність за кінцевий результат.
* Психологічна безпека. Цей термін описує ступінь, до якого члени групи відчувають себе вільно та безпечно висловлювати свої думки та ідеї без страху зазнати осуду, критики чи покарання.
* Взаємне навчання та розвиток. Група підтримує навчання та професійний розвиток своїх членів, стимулюючи обмін знаннями та досвідом.

Ці риси створюють плідний ґрунт для розвитку індивідуальних талантів членів групи, сприяють їхньому добробуту та підвищують загальну ефективність групи.

**Негативний соціально-психологічний клімат**. Такий клімат відзначається високим рівнем конфліктів, недовіри, агресії та негативного ставлення між членами групи. У такій атмосфері люди можуть відчувати себе ізольованими, стресовими та незадоволеними, що негативно впливає на їхню залученість, мотивацію та продуктивність. Негативний СПК може призвести до високого рівня плинності кадрів, втрати талантів та загалом зниження ефективності групи або організації.

Негативний соціально-психологічний клімат у групі може мати серйозні наслідки для ефективності, продуктивності та загального благополуччя її членів. Ось деякі риси, які характеризують негативний клімат [20]:

* Недовіра та конфліктність. Високий рівень недовіри між членами групи, що веде до конфліктів, непорозумінь та зменшення співпраці.
* Страх і стрес. Поширеність страху перед критикою, помилками або навіть репресіями, що спричиняє високий рівень стресу та тривожності серед членів групи.
* Низька мотивація та відсутність залученості. Члени групи можуть відчувати низьку мотивацію до роботи або вкладу в групові завдання через негативний клімат, що призводить до відсутності залученості та ініціативи.
* Пасивність та відсутність ініціативи. У негативному кліматі члени групи можуть стати пасивними, уникаючи відповідальності та не беручи на себе ініціативу зі страху перед невдачею або критикою.
* Комунікаційні бар'єри [58]. Спілкування в групі може бути обмеженим, неефективним або спотвореним через страх, недовіру або конкуренцію, що ускладнює вирішення завдань та цілей.
* Загальне незадоволення. Загальне відчуття незадоволення навчанням, груповими відносинами та досягненнями може панувати в групі, що негативно впливає на загальну атмосферу.
* Резистентність до змін. У негативному кліматі може зрости опір змінам, оскільки члени групи можуть відчувати невизначеність або страх перед новими ідеями та підходами.

Робота над покращенням соціально-психологічного клімату в групі вимагає зусиль з боку керівництва та активної участі всіх членів групи, щоб перетворити негативні риси на позитивні через розвиток довіри, підтримки, ефективної комунікації та спільних цілей.

**Нейтральний соціально-психологічний клімат**. Характеризується відсутністю яскраво виражених позитивних або негативних аспектів. У такому середовищі може бути достатній рівень професіоналізму та виконання завдань, але відсутні глибокі міжособистісні зв'язки, висока мотивація або високий рівень задоволення роботою. Нейтральний СПК може свідчити про стабільність, але також може вказувати на потенціал для подальшого розвитку та покращення взаємодії та взаємовідносин в групі.

Нейтральний соціально-психологічний клімат (СПК) у групі характеризується середнім рівнем взаємодії між її членами, де виражені як позитивні, так і негативні аспекти можуть бути збалансовані або не настільки помітні [20]. У такому кліматі не спостерігається явної домінації ані високої мотивації та згуртованості, ані сильної напруженості чи конфліктності. Ось деякі риси нейтрального СПК:

* Група функціонує стабільно, але без значного прогресу або інновацій, оскільки відсутня сильна мотивація до розвитку та змін.
* Члени групи спілкуються та співпрацюють на необхідному рівні, але не виявляють активного бажання покращувати взаємодію чи глибше залучатися у групову діяльність.
* Емоційний фон групи є нейтральним: відсутні як високі емоційні підйоми, так і глибокі конфлікти або негатив.
* Члени групи можуть проявляти ініціативу, але це робиться несистематично і не має масового характеру.
* Підтримка існує на базовому рівні: колеги допомагають один одному у вирішенні робочих питань, але глибокої емоційної взаємопідтримки може бракувати.
* Сприйняття роботи як обов'язку. Робота в групі сприймається більше як обов'язок, ніж як можливість для особистісного зросту чи досягнення спільних цілей.

Нейтральний СПК може бути стабільною основою для групи, але для досягнення більш високої продуктивності та залученості членів групи потрібні зусилля щодо покращення соціально-психологічного клімату.

Отже, кожен тип психологічної атмосфери в колективі має свій вплив на динаміку групи та її ефективність. Важливо розуміти та враховувати ці аспекти при розробці стратегій управління та розвитку групи або організації.

**Чинники, що впливають на формування СПК.**

Формування соціально-психологічного клімату у студентській групі залежить від багатьох чинників, які можна поділити на внутрішні та зовнішні[52]. В контексті навчального середовища ці чинники відіграють ключову роль у визначенні загальної атмосфери, сприяючи або перешкоджаючи успішності навчання, мотивації та соціальній інтеграції студентів.

**До основних внутрішніх чинників належать** [38]**:**

1. **Стосунки між студентами.** Вони відіграють ключову роль у формуванні психологічного клімату групи. Це пов'язано з тим, що взаємодія між людьми безпосередньо впливає на їхні емоційні стани, мотивацію до роботи чи навчання, а також на сприйняття власного місця в колективі. Взаємоповага, довіра, відкритість у спілкуванні та взаємодопомога є особливо важливими для формування сприятливого СПК.

Взаємоповага створює основу для відкритого та конструктивного спілкування. Коли учасники групи поважають один одного, вони відчувають себе в безпеці, що сприяє більш вільному вираженню своїх думок і почуттів.

Довіра є фундаментом для взаємодопомоги та співпраці. Вона дозволяє учасникам групи покладатися один на одного, що є важливим для досягнення спільних цілей.

Стосунки, засновані на відкритості і чесності, сприяють створенню атмосфери довіри та підтримки. Це дозволяє учасникам групи обговорювати важливі питання та знаходити ефективні рішення спільних проблем. Відкритість також забезпечує краще розуміння між учасниками групи, що знижує ймовірність непорозумінь і конфліктів.

Взаємна підтримка та допомога дозволяє учасникам групи переживати складні періоди та виклики, зберігаючи позитивний настрій і віру в успіх.

Здатність до конструктивного вирішення конфліктів запобігає ескалації напруги і дозволяє зберегти позитивний психологічний клімат, навіть у складних ситуаціях.

Також, особливу увагу у стосунках між учасниками групи варто звернути на виявлення конкуренції. Оскільки конкуренція між студентами може бути як позитивним (стимулює до розвитку), так і негативним (створює напружену атмосферу) чинником.

1. **Лідерство та організація групи.** Роль студентського лідера або координатора групи, їхні лідерські якості та стиль управління спільними справами мають значний вплив на СПК. Лідери в групах виступають як моделі для наслідування, визначають тон взаємодії між членами групи, і можуть сприяти розвитку позитивного або негативного клімату залежно від їхніх дій та стилів лідерства. Також вони часто визначають норми поведінки та цінності в групі. Якщо лідер підтримує відкритість, чесність, взаємоповагу та співпрацю, ці цінності можуть бути прийняті всією групою, формуючи основу позитивного психологічного клімату.

Координатори в групі служать прикладом для інших членів групи. Їхня здатність демонструвати позитивне ставлення, відкритість до нових ідей, і вміння вирішувати конфлікти конструктивно може надихнути інших наслідувати ці поведінкові моделі.

Ефективні лідери вміють створювати атмосферу довіри та відкритості. Вони слухають членів групи, враховують їхні ідеї та почуття, що спонукає інших бути більш відкритими та активними у спілкуванні.

Голова групи може значно вплинути на мотивацію членів групи, встановлюючи високі, але досяжні цілі, визнаючи досягнення та заохочуючи до подальшого розвитку. Мотивована група має більш позитивний психологічний клімат, оскільки учасники відчувають себе зацікавленими та задіяними у спільній діяльності.

1. **Мотивація та цілі студентів** впливають на взаємодію між студентами, їхнє ставлення до навчання та взаємопідтримку в групі. Коли студенти мають спільні академічні цілі або спільно працюють над проектом, це сприяє їхній взаємодії та підтримці один одного. Спільні цілі можуть об'єднувати студентів, збільшуючи відчуття згуртованості та взаємної відповідальності за результат, що позитивно впливає на СПК.

Студенти, які високо мотивовані до навчання та досягнення академічних успіхів, можуть виступати в ролі лідерів, мотивуючи інших, підтримуючи позитивну динаміку в групі та демонструючи відповідальне ставлення до навчання.

Викладачі та керівники груп можуть адаптувати мотиваційні стратегії, щоб підтримувати позитивний СПК. Заохочення до встановлення спільних цілей, розробка групових проектів, які потребують колаборації, та визнання індивідуальних досягнень можуть сприяти розвитку здорового психологічного клімату в студентській групі.

1. **Взаємодія з викладачами.** Викладачі відіграють ключову роль у створенні умов для ефективного навчання та розвитку студентів, і їхнє ставлення, стиль викладання, методи навчання, комунікативні навички, відношення до студентів, відкритість до діалогу, здатність заохочувати студентів до активної участі у навчальному процесі та загальна поведінка можуть суттєво впливати на атмосферу всередині групи. Емпатія, відкритість до комунікації, готовність допомогти у вирішенні академічних та особистісних проблем створюють атмосферу довіри та взаємоповаги.

Об'єктивне оцінювання знань і вмінь студентів, а також справедливе ставлення до всіх членів групи сприяє створенню позитивного клімату. Навпаки, упередженість, неправомірна критика або віддача переваги окремим студентам можуть викликати напруженість, конфлікти та погіршення взаємовідносин у групі.

Здатність викладача ефективно комунікувати зі студентами, ясно та зрозуміло викладати матеріал, враховувати запити та потреби студентів, відкритість до зворотного зв'язку – всі ці аспекти впливають на взаєморозуміння між викладачем і студентами та сприяють створенню сприятливого навчального середовища[58].

Застосування інтерактивних методів навчання, які передбачають активну участь студентів у навчальному процесі, групові проекти, дискусії, рольові ігри тощо, може значно підвищити зацікавленість студентів, їхню мотивацію до навчання та взаємодію в групі.

**До зовнішніх чинників відносять** [52]**:**

1. **Навчальне середовище.** Якість навчальних матеріалів, доступність ресурсів для навчання, стан аудиторій та інших приміщень університету.

Навчальне середовище може здійснювати, як позитивний вплив на психологічний клімат, так і негативний:

* Позитивний вплив здійснюється за наявності високої якості навчальних матеріалів та доступності ресурсів для навчання, а також комфортні та безпечні приміщення. Студенти відчуваються підтриманими та мають змогу зосередитися на навчанні.
* Негативний вплив: Недостатня якість навчальних матеріалів, обмежений доступ до ресурсів для навчання та непридатність аудиторій можуть викликати стрес та незадоволення серед студентів, що негативно впливає на СПК та загальну ефективність навчання.

1. **Умови життя студентів:**

* Житло. Гарантування комфортних і безпечних умов проживання дозволяє студентам відчувати себе спокійно і захищено, що позитивно впливає на їхнє загальне самопочуття та продуктивність навчання. А також, життя в студентських гуртожитках чи спільних апартаментах сприяє формуванню тісних соціальних зв'язків і спільнот, де студенти можуть підтримувати один одного.
* Достатнє фінансове забезпечення допомагає знизити стрес, пов'язаний з економічними труднощами, і дозволяє студентам зосередитися на навчанні. А наявність стипендій, грантів чи інших форм фінансової підтримки може підвищити мотивацію студентів до навчання та дослідницької діяльності.
* Можливості для дозвілля та відпочинку. Заняття спортом, творчістю, культурним розвитком та соціальними заходами сприяють психологічному розвантаженню та зміцненню здоров'я студентів. А проведення дозвілля з членами групи впливає на згуртованість та взаєморозуміння між учасниками.

1. **Соціально-економічний контекст.** Суспільні настрої, економічна ситуація в країні, доступність додаткових освітніх та професійних можливостей.

Цей вплив можна розглянути через кілька аспектів:

* Суспільні настрої: Загальний настрій у суспільстві, такий як оптимізм або песимізм щодо майбутнього, може вплинути на мотивацію студентів та їхні сподівання від освіти та кар'єри. Оптимістичні настрої можуть сприяти більшій мотивації до навчання та розвитку.
* Економічна ситуація: Економічна стабільність або нестабільність в країні може впливати на фінансовий тиск, з яким стикаються студенти та їхні сім'ї, що в свою чергу впливає на їхній психологічний стан та сприйняття освіти.

Економічна ситуація також впливає на ринок праці, що може змінювати перспективи студентів щодо здобуття роботи після закінчення навчання, а отже, і їхнє ставлення до навчального процесу.

* Доступність освітніх та професійних можливостей: Наявність додаткових освітніх програм, стажувань та можливостей для професійного розвитку може збільшити ентузіазм студентів та їхнє залучення до навчального процесу.

Висока конкуренція за освітні та професійні можливості може збільшити стрес і тиск серед студентів, але також може стимулювати їх до більшого зусилля та самовдосконалення.

1. **Університетська політика та адміністрація.** Підтримка з боку університетської адміністрації, наявність студентських організацій, правила та норми, що регулюють життя студентського колективу.

Отже, взаємодія цих чинників (зовнішніх та внутрішніх) формує унікальний соціально-психологічний клімат у кожній студентській групі, який може змінюватися з часом і відповідно до змін у будь-якому з цих аспектів.

* 1. **Особливості впливу клімату на успішність студента, самопочуття та мотивацію**

Соціально-психологічний клімат в навчальному середовищі має значний вплив на академічну успішність студентів. Він охоплює загальну атмосферу, відносини між учасниками освітнього процесу, а також сприйняття студентами свого навчального та соціального оточення. Цей вплив може бути як позитивним, так і негативним, залежно від характеристик та особливостей клімату в групі або класі.

В першу чергу, психологічний клімат впливає **на мотивацію та залученість студента** у навчальний процес [17]. Зокрема через такі аспекти, як:

* Відчуття приналежності та соціальної підтримки. У сприятливому СПК, студенти відчувають себе частиною спільноти, де їх цінують та підтримують, це підвищує їхню мотивацію до навчання та участі в академічному житті (отже, здійснюється позитивний вплив). І навпаки, у несприяливому (негативному) психологічному кліматі, де відсутнє почуття приналежності або соціальної підтримки може виникати відчуття ізоляції студента та зниження мотивації.
* Сприйняття справедливості та поваги. Коли студенти відчувають, що їхні ідеї та зусилля оцінюються справедливо та з повагою, це спонукає їх до подальших зусиль та активної участі в навчальному процесі (у позитивному кліматі). Відчуття несправедливості або неповаги може призвести до демотивації та втрати інтересу до навчання (спостерігається при негативному СПК).
* Відкритість та взаємодія. Позитивний вплив виникає коли середовище, що сприяє відкритості та активній взаємодії, дозволяє студентам вільно обмінюватися ідеями та досвідом, що стимулює їхню мотивацію до навчання та саморозвитку. Негативний: Закрите або конкурентне середовище, де взаємодія обмежена або відбувається в рамках конкуренції, може призвести до стресу та зниження мотивації.
* Емоційна безпека. Позитивний аспект: Коли студенти відчувають емоційну безпеку в середовищі, де вони можуть виражати свої думки без страху критики або осуду, це сприяє розвитку внутрішньої мотивації та бажання навчатися. Негативний аспект: Відсутність емоційної безпеки може створити обстановку страху та тривоги, що негативно позначається на мотивації та навчальних досягненнях.
* Лідерство та роль викладача. За сприятливого (позитивного) клімату: Ефективне лідерство викладача, що включає чітке визначення цілей, підтримку та заохочення студентів, може значно підвищити мотивацію студентів до навчання. У несприятливому: Авторитарний або недбалий підхід з боку викладача може призвести до втрати інтересу та мотивації до навчання у студентів.

СПК впливає на мотивацію студентів через різні канали, включаючи емоційне благополуччя, соціальну інтеграцію, відчуття справедливості та поваги, а також через відносини з викладачами та одногрупниками.

Соціально-психологічна атмосфера в колективі значно впливає **на емоційний стан особистостей** [28]**.** Якщо у колективі високий рівень взаємопідтримки та співпраці, це буле сприяти формуванню позитивних емоцій, таких як відчуття безпеки, задоволення та щастя. Також, зменшити рівень стресу та тривоги серед учасників групи, дозволяє атмосфера відкритості та чесності, оскільки особи можуть вільно висловлювати свої думки та емоції. Негативний СПК, навпаки, призводить до зростання тривожності, невпевненості та стресу через присутність конфліктів та надмірної конкуренції між учасниками. Така ситуація може викликати й такі негативні емоції, як заздрість, роздратування та відчуття ізоляції. Особливе значення має відчуття психологічної безпеки – це дозволяє людям відчувати себе спокійніше та менш тривожно, сприяючи позитивному емоційному стану. В такому середовищі люди не бояться помилятись та почуваються комфортно, виражаючи свої емоції та ділячись ідеями. Варто зазначити те, що студенти які відчувають більше емоційного задоволення та позитивних емоцій краще засвоюють навчальний матеріал.

Також атмосфера, у студентській академічній групі, відіграє ключову роль у процесі **соціалізації студентів,** впливаючи на їх здатність адаптуватися, розвиватися та успішно інтегруватися в соціальне середовище [34]. Позитивний клімат сприяє відкритому спілкуванню та обміну ідеями, що дозволяє студентам розвивати та вдосконалювати свої комунікативні навички. Вони навчаються ефективно взаємодіяти з іншими, висловлювати свої думки та слухати інших. У процесі взаємодії студенти адаптуються до норм та цінностей, які панують у групі. Якщо атмосфера у колективі сприятлива, то це може сприяти засвоєнню позитивних норм поведінки, таких як взаємоповага, відповідальність та взаємодопомога.

Для багатьох студентів університетське життя є новим етапом, де вони вперше зіштовхуються з потребою самостійної адаптації в новому соціальному середовищі [34]. СПК може полегшити цей процес, надаючи підтримку та сприяючи встановленню дружніх відносин.

Також у групі, де панує позитивний психологічний клімат, студенти мають більше можливостей для розвитку соціальних навичок, таких як робота в команді, вирішення конфліктів та лідерство. Ці навички є важливими не тільки для академічного успіху, але й для подальшого професійного та особистісного розвитку.

Сильний СПК може сприяти формуванню почуття приналежності до групи, що є важливим аспектом соціалізації. Відчуття приналежності покращує емоційний стан студентів, знижує почуття ізоляції та сприяє їхньому соціальному благополуччю.

Психологічний клімат в значній мірі визначає та впливає **на розвиток особистості,** оскільки він створює контекст, у якому формуються та розвиваються різні аспекти особистості [34].

Позитивний психологічний клімат, що характеризується підтримкою, визнанням та відкритістю, створює стимулююче середовище для особистісного росту. У такому середовищі людина відчуває себе підтриманою та відчиненою до нових можливостей та ідей. А коли людина відчуває підтримку та визнання від інших, вона стає більш впевненою в собі та своїх діях.

У позитивному психологічному кліматі людина має можливість розвивати міжособистісні навички, такі як спілкування, слухання, емпатія та розв'язання конфліктів. Це допомагає покращити взаємодію з іншими та розвиток більш глибоких та задовільних відносин.

Як я зазначала раніше клімат може впливати на формування цінностей, переконань та поглядів особистості. Тому в середовищі, де цінності підтримуються та відзначаються, люди відчуваються більш позитивно й мають тенденцію приймати аналогічні цінності, що сприяє тому, що особа розвивається на більш глибокому рівні.

І звичайно ж, соціально-психологічний клімат впливає й на академічну успішність, яка є чи не найосновнішим завданням ВНЗ.

Ефективне навчання залежить не лише від якості навчальних матеріалів та компетентності викладачів, але й від атмосфери, що панує в групі та навчальному закладі в цілому. Дослідження показують, що студенти, які навчаються в позитивному СПК, частіше демонструють вищі академічні досягнення.

Позитивний клімат підвищує мотивацію студентів, спонукаючи їх активніше займатися навчанням і глибше занурюватися в професійну сферу. Мотивовані студенти більш схильні до самостійного вивчення та розвитку професійних навичок.

Коли студенти відчувають себе емоційно комфортно, їхній когнітивний потенціал розкривається повніше. Вони здатні краще зосереджуватися на навчанні, що сприяє глибшому засвоєнню матеріалу та формуванню навичок.

У позитивному середовищі, де панують співпраця та взаємодопомога, студенти частіше діляться знаннями та досвідом. Це не тільки сприяє кращому засвоєнню матеріалу, але й розвиває важливі професійні навички, такі як командна робота та комунікаційні здібності. Також і можливість експериментувати і вчитися на власних помилках без страху критики є ключовим фактором у розвитку професійних навичок.

СПК, що сприяє відкритості та інноваціям, дозволяє студентам відкривати для себе нові методи та підходи в професійній сфері. Це сприяє гнучкості мислення та здатності адаптуватися до змін, що є важливими якостями у сучасному професійному світі.

Отже, соціально-психологічний клімат в навчальному закладі відіграє критичну роль у формуванні успішності студентів, впливаючи на їхню мотивацію, емоційний стан, соціальну підтримку, особистісний розвиток та академічні результати.

**Висновок до розділу 1**

У першому розділі, я здійснила теоретичний аналіз особливостей впливу СПК на успішність в навчанні. А конкретніше проаналізувала підходи та поняття психологічного клімату; охарактеризувала основні види соціально-психологічного клімату в студентській групі та чинники, які здійснюють вплив на його формування; а також описала як може впливати соціально-психологічна атмосфера на мотивацію, навчальну успішність та самопочуття студента.

Отже, проведений аналіз дозволяє зробити такі висновки:

1. Безліч дослідників описували поняття СПК, усі трактування ґрунтуються на одній основі однак мають свої деталі та доповнення, що дозволяє у всій повноті розглядати це явище.

Взагалі, соціально-психологічний клімат - це поняття, що використовується для опису атмосфери, взаємин та взаємодії в групі або організації, яке впливає на психологічний комфорт, емоційний стан та продуктивність учасників. Він визначається сукупністю емоційних, соціальних і психологічних чинників, які виникають у процесі взаємодії між людьми.

1. Нами описано основні чотири підходи до дослідження СПК, це: структурний (зосереджується на аналізі внутрішньої організації ), перцептивний (акцентує увагу на сприйнятті та оцінці клімату членами групи), функціональний (досліджує, як клімат впливає на функціонування групи та досягнення цілей) та динамічний підхід (фокусується на змінах психологічного клімату у часі та факторах, що ці зміни спричиняють). Кожен із цих підходів надає унікальні інструменти для розуміння та аналізу СПК, дозволяючи глибше виявити вплив на індивідів та групи в цілому.
2. Виділяють три основні види соціально-психологічного клімату: позитивний, негативний та нейтральний клімат. Саме від виду СПК буде залежати те, як саме буде впливати клімат на самопочуття студента, навчальну успішність, мотивацію та інші фактори. Оскільки позитивний клімат здебільшого має позитивний вплив, негативний – навпаки.
3. До основних чинників формування СПК належать: зовнішні (навчальне середовище, умови життя членів групи, соціально-економічний контекст, університетська політика та адміністрація) та внутрішні (стосунки між студентами, лідерство та організація групи, мотивація та цілі, взаємодія з викладачами).

**Розділ 2. Емпіричне дослідження впливу психологічного клімату на успішність навчання**

**2.1. Опис процедури, показників та методик дослідження**

У процесі проведення емпіричного дослідження, метою якого було виявити вплив СПК на навчальну успішність студентів, я **аналізувала такі аспекти**, як:

* Вид соціально-психологічного клімату;
* Мотивацію до досягнення успіху (оскільки мотивація є складовою навчальної успішності);
* Сприйняття продуктивності (самоаналіз навчальних досягнень студентами);
* Академічні оцінки (на основі рейтингових балів учасників).

**Вибіркою дослідження**, я взяла дві студентські групи. Чисельністю 21 та 22 студенти. Віком від 20 до 35 років. Із яких участь у дослідженні прийняли: 16 та 15 осіб відповідно. Форма проведення дослідження: тестування учасники проходили у онлайн форматі, за допомогою створених гугл-форм.

У ході роботи, використовувала **такі методики та способи роботи:**

1. Тест «Експрес-методика визначення соціально-психологічного клімату в колективі» (О.С.Михайлюк, А.Ю.Шалито);
2. «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т.Елерс);
3. «Шкала самоефективності» (Р.Шварцера та М.Єрусалема);
4. Аналіз академічних оцінок студентів.

**Основні відомості про обрані методи дослідження:**

1. **Тест «Експрес – методика» (див. додаток №1)** для дослідження соціально-психологічного клімату (СПК), розроблений О.С. Михалюком та А.Ю. Шалито, призначений для швидкого збору даних про стан соціально-психологічного клімату в колективі.

Ця методика дозволяє оцінити основні параметри соціально-психологічного клімату, виявити потенційні проблеми та напрямки для подальшого покращення взаємодії між членами колективу.

Основні характеристики методики:

- Швидкість проведення: «Експрес – методика» розроблена таким чином, щоб мінімізувати час на заповнення анкети учасниками дослідження, роблячи її ідеальною для оперативної діагностики.

- Простота аналізу: результати тесту можуть бути швидко оброблені та інтерпретовані, що дозволяє оперативно реагувати на виявлені проблеми.

- Фокус на ключові аспекти СПК: методика включає питання, спрямовані на оцінку важливих компонентів соціально-психологічного клімату, таких як загальна атмосфера в колективі, взаємовідносини між членами, стиль керівництва, наявність конфліктів тощо.

Застосування методики:

- Діагностика СПК в різних колективах: методика може бути застосована в організаціях різного типу та розміру, у навчальних закладах, громадських організаціях тощо.

- Моніторинг змін соціально-психологічного клімату: регулярне застосування тесту дозволяє відстежувати динаміку змін у соціально-психологічному кліматі та ефективність впроваджених заходів щодо його покращення.

- Оцінка вливу змін в організації на психологічну атмосферу: тест може використовуватися для аналізу, як структурні, організаційні або кадрові зміни впливають на соціально-психологічний клімат.

Важливо зазначити, що успішне використання будь-якої методики дослідження СПК залежить від точності формулювання питань, компетентності аналізу отриманих даних та вміння розробити та впровадити ефективні заходи на основі отриманих результатів.

1. **Методика діагностики мотивації до успіху (див. додаток №2),** розроблена німецьким психологом Т. Елерсом, призначена для визначення рівня стремління особистості до успіху, а також виявлення страху перед можливою невдачею. Ця методика базується на підходах, розроблених Д. МакКлелландом, і допомагає в оцінці мотиваційних аспектів поведінки, зокрема, у контексті навчальної та професійної діяльності.

Загальна ідея методики полягає у виявленні в особистості домінування мотивації до успіху над страхом невдачі або навпаки. Вважається, що високий рівень мотивації до успіху спонукає людину до активних дій для досягнення поставлених цілей, тоді як переважання страху перед невдачею може призвести до уникнення викликів та потенційно важливих завдань.

Методика зазвичай включає серію тверджень або сценаріїв (41 позиція), до яких респонденти повинні висловити своє ставлення, вибираючи один із запропонованих варіантів відповідей («Так» або «ні»).

Ці твердження охоплюють різні ситуації, що вимагають прийняття рішень, встановлення цілей, ставлення до ризику та впорядкування пріоритетів.

Інтерпретація результату дає можливість визначити переважаючий рівень мотивації (один із чотирьох можливих рівнів).

1. **Шкала самоефективності (див. додаток №3)**, розроблена Ральфом Шварцером та Маттіасом Єрусалемом, є популярним інструментом для вимірювання загальної самоефективності людини. Самоефективність, за Альбертом Бандурою, це віра людини у свої здатності організувати та виконати дії, необхідні для досягнення певних результатів. Це ключовий компонент, який впливає на мотивацію та поведінку особистості.

Шкала дозволяє оцінити, наскільки людина вірить у свої здатності досягати успіху у різноманітних ситуаціях, незалежно від конкретних знань та навичок, що можуть бути необхідними в кожному окремому випадку. Ця методика може використовуватися в різних сферах, включно з освітою, психологією праці, клінічною психологією тощо.

Шкала містить низку тверджень, до яких респондентам пропонується висловити свою згоду або незгоду, використовуючи заздалегідь визначену шкалу оцінювання (наприклад, від 1 до 4 або від зовсім не згоден до повністю згоден). Відповіді потім підсумовуються для отримання загального показника самоефективності.

Важливо відзначити, що оцінка самоефективності з використанням цієї або будь-якої іншої шкали повинна проводитися з дотриманням певних наукових та етичних принципів. Коректне застосування і інтерпретація результатів вимагає фахових знань та досвіду в області психометрики та психологічної діагностики.

1. **Аналіз академічних оцінок.** Бали використовуються як кількісні показники для оцінювання навчальної успішності студентів. В контексті дослідження СПК, такі оцінки дозволяють виміряти, як взаємодія та відносини в групі впливають на академічну ефективність учасників.

Процедура збору даних:

1. Визначення критеріїв оцінювання: Перед збором даних необхідно визначити, які академічні оцінки будуть використані для аналізу (наприклад, середній бал, оцінки за певні предмети чи курси, результати стандартизованих тестів).

2. Збір академічних оцінок: Оцінки можуть бути зібрані з офіційних навчальних записів або через анкетування студентів. Важливо забезпечити конфіденційність та дотримання етичних норм при зборі та обробці даних.

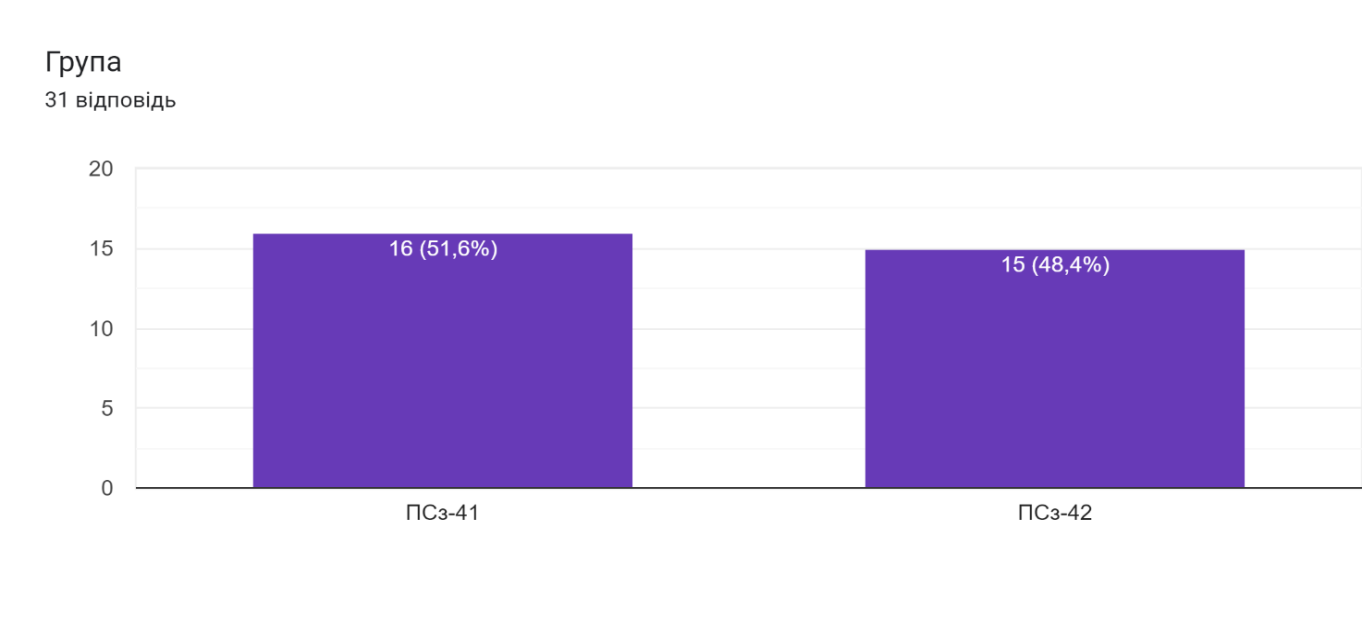
3. Часовий проміжок збору даних: Оцінки можуть бути зібрані за певний академічний період (наприклад, семестр або навчальний рік) для аналізу впливу СПК на короткострокову або довгострокову навчальну успішність.

Аналіз даних: після збору даних проводиться статистичний аналіз для виявлення кореляцій та залежностей між СПК в групі та академічними оцінками студентів. Аналіз може включати порівняння середніх оцінок у групах з різними рівнями клімату, використання регресійного аналізу для визначення сили та напрямку впливу соціально-психологічного середовища на успішність, а також інші статистичні методи.

Результати аналізу допоможуть виявити, чи існує значущий вплив СПК на академічні оцінки студентів, які аспекти психологічного клімату мають найбільше значення, та як можна покращити навчальну успішність через оптимізацію соціально-психологічного середовища в навчальних групах.

**2.2. Інтерпретація результатів дослідження впливу психологічного клімату на успішність студентів**

У процес дослідження було залучено 31 особу. Це студенти факультету психології Прикарпатського національного університету, заочної форми навчання. А саме члени груп ПСз-41 та ПСз-42 (*див. Рис. 2.1*).

** *Рис.2.1 Розподіл студентів по групах***

Здійснюючи дослідження, у двох студентських групах, використовуючи вище наведені методи та способи роботи, я можу підвести такі результати:

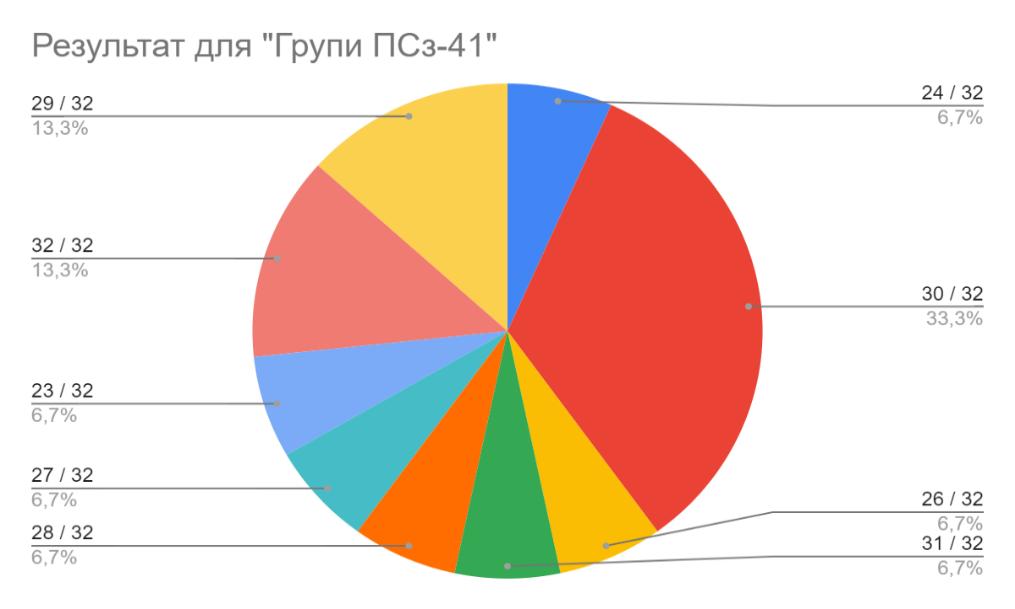
Першочерговим завданням, було з’ясувати вид СПК студентської групи. За допомогою Експрес-методики, я з’ясувала, те, як студенти даних груп оцінюють клімат у студентській групі. Відповідаючи на запитання: Яка атмосфера переважає у Вашому колективі? (оцінюючи за 9-бальною шкалою, де 1 це несприятливий клімат, 9 - сприятливий). Я отримала такі результати:



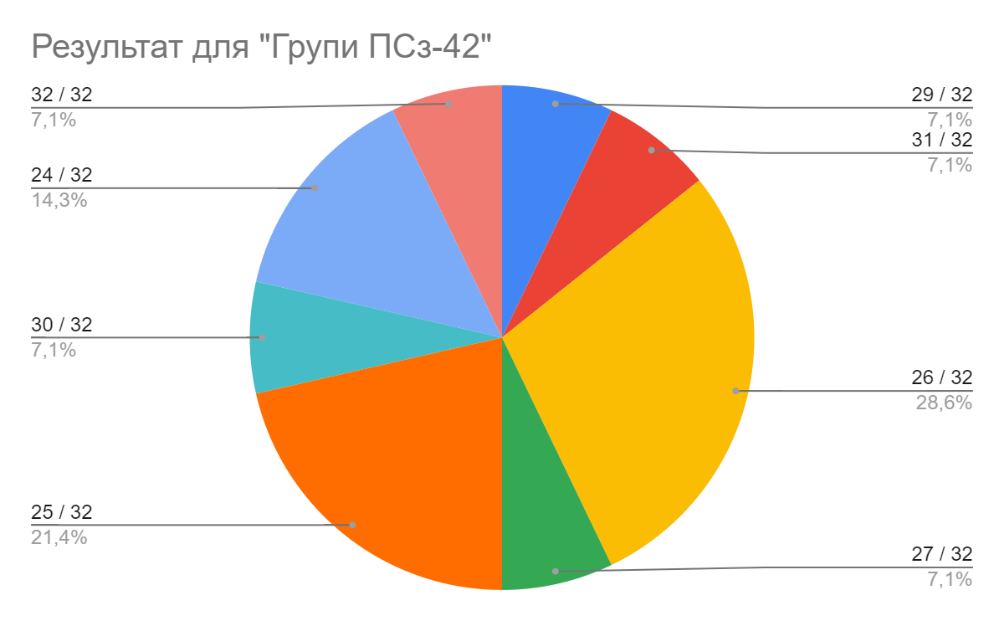
***Рис.2.2 Переважаюча атмосфера в студентських групах***

Аналізуючи дану таблицю можна побачити, що у групі ПСз-41 середній показник оцінки клімату – 8,5 балів. У ПСз-42, цей показник становить – 7.2. Хоча в обох колективах клімат оцінюється як сприятливий, однак порівнюючи дві групи, легко побачити, що у першій групі (ПСз-41) він дедалі кращий, у порівнянні з другою.

Використовуючи методику Елерса, на визначення мотивації на досягнення успіху, змогла дійти до таких підсумків:



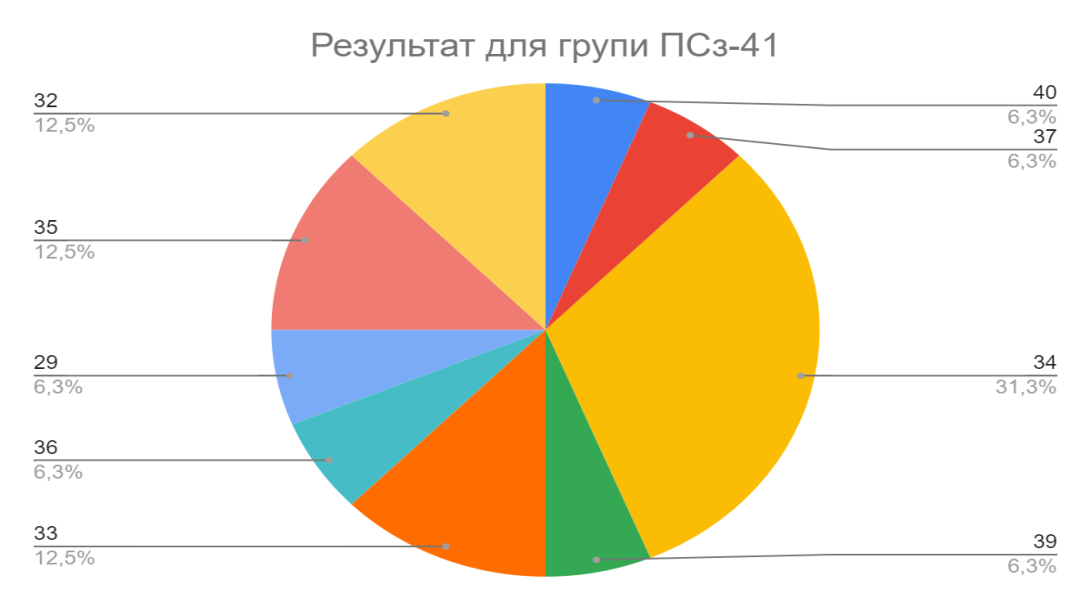
***Рис. 2.3. Результат групи ПСз-41. Методика мотивації на досягнення успіху***



***Рис. 2.4. Результат групи ПСз-42. Методика мотивації на досягнення успіху***

Щоб зробити висновок за результатами груп окремо, доцільним буде вивести середнє значення. Для групи ПСз-41 – цей показник дорівнює 28.4. ПСз-42 – 26.6. Згідно із запропонованою схемою інтерпретації результату автором, результат вище 21 балу свідчить про високий рівень мотивації до успіху. Тож у обох студентських угрупуваннях цей показник на максимальному рівні.

Здійснюючи діагностику самоефективності членів колективу, я отримала такі дані:



***Рис. 2.5. Результати методики на визначення самоефективності для групи ПСз-41***



***Рис. 2.6. Результати методики на визначення самоефективності для групи ПСз-41***

Отже для першого колективу середній показник становить 34,4 – це означає, що самоефективність вище середньої; другого – 29.9 – це середній рівень.

Якщо порівнювати ефективність даних груп, через вплив на академічний та особистісний розвиток, можна відзначити такі відмінності:

Порівняння студентів з середньою та вище середньою самоефективністю відкриває цікаві аспекти їхнього академічного та особистісного розвитку. Ось деякі ключові відмінності:

1) Академічна продуктивність: у групі з середньою самоефективністю студенти можуть відчувати сумніви щодо своїх здібностей виконувати складні завдання, що може обмежувати їхню ініціативність і бажання братися за виклики. За вище середнім рівнем учасники переконані у своєму потенціалі до успіху в складних академічних завданнях, що зазвичай сприяє вищим академічним досягненням та більшій готовності вчитися новому.

2) Мотивація і цілепокладання: середня самоефективність - мотивація може бути менш стабільною, і студенти можуть потребувати зовнішньої підтримки для досягнення цілей; вища за середню самоефективність – свідчить про високу внутрішню мотивацію до досягнення особистих і академічних цілей, часто з чітким баченням майбутнього.

3)Соціальні взаємодії: переважно особи з самоефетивністю на середньому рівні менш відкриті для нових соціальних зв'язків і можуть відчувати себе не дуже комфортно в лідерських ролях, на відміну від вищого рівня.

Основною причиною зниження рівня самоефективності може бути низька підтримка з боку старости або керівника. Тому варто звертатись до способів корекції цього фактору, щоб сприяти вищій навчальній успішності.

І останнім не менш важливим етапом дослідження було здійснити аналіз академічних оцінок, за допомогою наявного рейтингу, сформованого за перший семестр (осінньо-зимовий період) даного навчального року (який я отримала на сайті університету). Я взяла до уваги середні оцінки студента, на основі оцінок за такі предмети, як: психологія праці, організаційна психологія, психологія конфлікту, екологічна психологія та вибіркові предмети.

***Таблиця 2.7***

***Аналіз академічних досягнень груп***

| **Рейтингові оцінки**  **(середнє значення для групи)** | |
| --- | --- |
| **ПСз-41** | **ПСз-42** |
| 76,90 | 70,97 |

Для того, щоб підсумувати залежність впливу клімату на академічну успішність, на основі отриманих даних, зручно буде помістити дані у порівняльну таблицю.

***Таблиця 2.8.***

***Порівняння отриманих результатів у ході дослідження***

| **Назва методики та способу роботи** | **Отримані результати** | |
| --- | --- | --- |
| **ПСз-41** | **ПСз-42** |
| ***Тест «Експрес-методика»*** | Позитивний клімат (8,5) | Позитивний клімат (7,2) |
| ***«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху»*** | Високий рівень мотивації (28,4) | Високий рівень мотивації (26,6) |
| ***«Шкала самоефективності»*** | Вища середньої (34,4) | Середній рівень (29,9) |
| ***Аналіз академічних оцінок студентів*** | 76,90 | 70,97 |

Отже, ми можемо прослідкувати, що у першої групи, у порівнянні з другою вищий показник самоефективності та навчальних оцінок, що може пов’язуватись із позитивним кліматом, який позначається дещо вищим балом аніж у групи ПСз-42. Отримані бали, групи ПСз-41 вищі ніж у групи ПСз-42, у кожній категорії. Однак рівень мотивації на високому рівні в обох груп, це може пояснюватись тим, що аспекти, які впливають на її формування задоволені у колективі. Дещо нижчий бал групи ПСз-42 у визначенні виду клімату, можна пов’язати з тим, що окремі аспекти взаємодії та діяльності не повністю задоволені або мають деякі труднощі.

Тож не зважаючи на те, що різниця у балах в категорії визначення виду клімату, прослідковується значний вплив на навчальну успішність.

2.3. **Шляхи для формування сприятливого соціально-психологічного клімату студентської групи для підвищення навчальної успішності**

Провівши дослідження, можна дійти до висновку, що формування сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі є важливим завданням, яке може значно підвищити навчальну успішність студентів. Тому можна сформувати декілька шляхів для досягнення цієї мети:

1. **Працювати над зміцненням взаємоповаги та довіри** (створення атмосфери взаємоповаги та довіри між студентами сприяє відкритому спілкуванню та позитивним міжособистісним взаємодіям [48]. Важливо, щоб кожен студент відчував свою цінність та прийняття в групі)

Для цього можна виконувати такі конкретні дії, як:

* Заохочувати відверті та конструктивні діалоги. Важливо, щоб кожен член групи мав можливість висловлюватися і відчував, що його думку чують і поважають.
* Використовувати техніки активного слухання, щоб показати, що ви зацікавлені в думках і почуттях інших.
* Створіть атмосферу взаємодопомоги, де члени групи відчувають себе заохоченими до співпраці та підтримки один одного.
* Влаштовуйте командні заходи або вправи, що сприяють командному духу та взаєморозумінню.
* Висловлюйте вдячність і визнання за внесок кожного учасника. Це може бути як формальне так і неформальне визнання.
* Проявляйте повагу до різноманіття думок, культурних та особистісних особливостей у групі.
* Розробіть спільні цілі та правила поведінки у групі, щоб усі члени відчували спільну відповідальність за створення позитивного клімату. Важливо, щоб правила були справедливими, зрозумілими для всіх і відображали загальні інтереси групи.
* Розвивайте навички емоційного інтелекту, такі як емпатія, саморегуляція та соціальні навички, серед членів групи.
* Пропонуйте тренінги або заняття, які допоможуть учасникам краще розуміти та керувати власними емоціями та емоціями інших.
* Навчіть членів групи ефективним методам вирішення конфліктів. Конфлікти мають бути вирішені відкрито і справедливо, щоб уникнути накопичення образ і непорозумінь.
* Заохочуйте до використання стратегій перемовин та пошуку компромісів.
* Забезпечте рівні можливості для участі кожного члена групи у прийнятті рішень та важливих обговореннях. Це зміцнює почуття власної значущості та відповідальності за спільні результати.
* Регулярно проводьте оцінку того, як команда взаємодіє, і збирайте зворотний зв'язок від учасників про те, як можна покращити довіру та взаємоповагу у групі. Це дозволяє вчасно ідентифікувати та вирішувати проблеми.
* Заохочуйте та підтримуйте розвиток лідерських якостей серед членів групи, зокрема здатність бути відповідальними, приймати рішення та вести за собою інших. Лідери можуть відігравати ключову роль у формуванні та підтримці позитивного клімату в групі.
* Переконайтеся, що всі члени групи відчувають, що їх цінують і їхній внесок має значення, незалежно від їхнього походження, статі, віку, досвіду тощо. Інклюзивність сприяє більшій взаємоповазі та взаєморозумінню.
* Не забувайте відзначати успіхи та досягнення, як індивідуальні, так і командні. Святкування підсилює відчуття спільності та взаємної підтримки, а також мотивує до подальших звершень.

1. **Сприяння відкритості та чесності (**Заохочення студентів до відкритого вираження своїх думок, почуттів та ідей без страху засудження або критики. Важливо створити безпечне середовище для обміну ідеями) [49]. Можна застосувати такі дії:

* Почніть зі створення атмосфери, де кожен відчуває себе в безпеці, щоб висловлювати свої думки та почуття без страху бути осудженим або критикованим.
* Лідер або модератор групи повинен демонструвати відкритість і чесність у своїй поведінці. Це включає визнання власних помилок, відверте висловлення думок та відкритість до зворотного зв'язку.
* Навчіть членів групи активного слухання, яке передбачає увагу до співрозмовника, утримання від перебивань і висловлення зрозуміння того, що було сказано, перш ніж давати відповідь.
* Домовтеся про правила, які забезпечують конфіденційність інформації, поділеної у групі, щоб зміцнити довіру і відкритість між її членами.
* Під час обговорення рішень, дій чи політик, бути максимально прозорими щодо мотивів та обґрунтувань. Це допомагає уникнути непорозумінь та підозр.
* Створіть систему, яка заохочує давати і приймати конструктивний зворотний зв'язок. Навчіть членів групи, як робити це тактовно і ефективно.
* Організовуйте командоутворювальні заходи та вправи, які сприяють відкритості та довірі між членами групи. Це можуть бути спільні проекти, ігри на знайомство, розділення особистих історій тощо.
* Регулярно проводьте зустрічі, на яких члени групи можуть обговорювати свої відчуття, думки та спостереження щодо динаміки групи. Це допоможе ідентифікувати та вирішити потенційні проблеми, зміцнюючи відкритість та чесність.
* Забезпечте навчання або ресурси, які допоможуть членам групи конструктивно вирішувати конфлікти, залишаючись чесними та відкритими.
* Заохочуйте членів групи до регулярної саморефлексії щодо власної поведінки та ставлення до інших. Самоаналіз може допомогти особистому зростанню та підвищити рівень відкритості та чесності.
* Від самого початку ясно визначайте очікування відносно відкритості, чесності та співпраці у групі. Це допоможе уникнути непорозумінь та забезпечить спільне розуміння цілей та цінностей.
* Використовуйте різні канали комунікації, щоб підтримувати зв'язок між членами групи, надаючи інформацію та зворотний зв'язок вчасно та прозоро.

1. **Розвиток командної роботи** (Організація спільних проектів, групових дискусій та командних завдань сприяє співпраці, розвиває навички комунікації та підсилює почуття єдності в групі) [5].

* Для формування команд варто враховувати різні здібності, інтереси та освітній досвід учасників. Це сприяє взаємному навчанню і доповненню компетенцій один одного.
* Командам необхідно мати чітко визначені завдання та цілі, щоб всі члени команди розуміли, до чого їм потрібно прямувати і як їхній індивідуальний внесок сприяє спільному результату.
* Важливо створити атмосферу, в якій студенти відчуватимуть себе вільно ділитися ідеями, висловлювати сумніви та пропонувати рішення. Відкрита комунікація сприяє розвитку довіри та підтримки в команді.
* Використання рольових ігор та симуляцій може допомогти студентам краще зрозуміти динаміку командної роботи, включаючи розподіл ролей, управління конфліктами та прийняття спільних рішень.
* Регулярна рефлексія над роботою команди та обговорення здобутого досвіду допомагає ідентифікувати сильні сторони та аспекти для подальшого вдосконалення. Зворотний зв'язок від викладачів та одногрупників також є важливим для розвитку командних навичок.
* Сучасні технології, такі як платформи для спільної роботи, дозволяють командам ефективно співпрацювати, навіть перебуваючи на відстані. Це також готує студентів до реалій сучасного робочого середовища.
* Організація спеціальних командоутворювальних заходів та вправ допомагає покращити взаєморозуміння між членами команди, розвиває навички взаємодії та співпраці.

1. **Підтримка та взаємодопомога** (Заохочення студентів підтримувати один одного, надавати допомогу та ресурси для спільного навчання. Встановлення системи наставництва або пірингового навчання (спрямоване на залучення в освітній процес усіх учасників) може бути ефективним) [4]. Ось якими діями можна сприяти розвитку таких вмінь:

* Формування підтримки та взаємодопомоги між студентами є важливим фактором для створення позитивного навчального середовища, що сприяє як академічному успіху, так і емоційному благополуччю. Ось кілька стратегій, які можуть допомогти цьому процесу:
* Запровадження програм менторства, де старшокурсники допомагають молодшокурсникам адаптуватися до університетського життя, може сприяти формуванню сильних зв'язків між студентами. Ментори можуть надавати академічну підтримку, ділитися досвідом та порадами з управління часом і стресом.
* Стимулювання роботи над груповими проектами сприяє співпраці та взаємодопомозі між студентами. Це дозволяє розвивати командні навички, вчитися вирішувати конфлікти та ефективно спілкуватися.
* Проведення тренінгів з активного слухання та емпатії може покращити здатність студентів розуміти та підтримувати один одного в складних ситуаціях.
* Організація заходів, спрямованих на командоутворення, таких як ігри на зближення, спортивні змагання, квести тощо, може сприяти формуванню дружніх зв'язків та атмосфери взаємопідтримки.
* Забезпечення місць (безпечного простору), де студенти можуть відкрито обговорювати свої проблеми та шукати підтримки, допомагає створити атмосферу відкритості та довіри.

1. **Позитивна мотивація** (Використання позитивної мотивації, такої як похвала, визнання досягнень та нагороди за успіхи. Важливо підкреслювати прогрес та позитивні зміни) [17]:

* Забезпечте позитивну та підтримуючу атмосферу в навчальному закладі або групі. Підтримка сприяє створенню відчуття впевненості та бажання досягти успіху.
* Стимулюйте студентів до участі в цікавих та захоплюючих завданнях, які сприяють розвитку їхніх інтересів та навичок.
* Встановлення системи нагород та похвали за досягнення стимулює студентів до зусиль та досягнень[59].
* Стимулюйте студентів до розвитку власних інтересів та навичок, що сприяє відчуттю самореалізації та задоволення від навчання.
* Надайте студентам можливості для досягнення успіху, навчання нових навичок та розвитку своїх здібностей.

1. **Гнучкість та адаптивність** (Підтримка адаптивності до різних стилів навчання, гнучкості в навчальному процесі та можливості адаптуватися до змін. Це допомагає студентам відчувати себе більш комфортно та залучено) [4]. Ось кілька стратегій, які можуть сприяти розвитку цих важливих якостей:

* Залучіть студентів до завдань, які вимагають критичного мислення, вирішення проблем та креативності. Це може бути робота над реальними кейсами, проектами або ситуативними задачами.
* Стимулюйте студентів до пошуку інформації самостійно, використовуючи різні джерела і методи. Це допомагає розвивати здатність швидко адаптуватися до нових умов та вимог.
* Заохочуйте студентів до вивчення нових технологій і програмного забезпечення, що є важливим аспектом адаптивності в сучасному технологічному світі.
* Сприяйте включенню міжкультурної освіти та обміну в програми навчання, щоб студенти могли ефективно адаптуватися в різноманітних культурних контекстах.
* Командна робота сприяє розвитку навичок спілкування, взаємодії та адаптації до різних ролей і ситуацій в групі.
* Навчіть студентів технікам управління стресом, які допоможуть їм залишатися гнучкими та адаптивними навіть у стресових ситуаціях.
* Заохочуйте студентів до регулярної рефлексії щодо власного досвіду, помилок та успіхів. Це сприяє самоусвідомленню та здатності адаптуватися.
* Показуйте студентам, що зміни можуть бути не лише викликом, але й можливістю для розвитку та вдосконалення.

1. **Розвиток лідерства** (Стимулювання студентів до прийняття лідерських ролей у групових проектах та ініціативах. Це допомагає розвивати навички управління та лідерства) [26].

Можна застосувати певні дії, які можуть допомогти в цьому процесі:

* Проведення спеціалізованих тренінгів та семінарів, де студенти можуть вивчити теорію лідерства, розвинути навички управління командами, вирішення конфліктів, ефективного спілкування та прийняття рішень.
* Надання студентам можливості працювати над реальними проектами або ініціативами, що дозволяє їм застосувати теоретичні знання на практиці, розвинути відповідальність та ініціативність.
* Заохочення студентів до створення або участі у студентських організаціях, де вони можуть обіймати лідерські ролі, планувати та реалізовувати заходи, взаємодіяти з одногрупниками та адміністрацією.
* Впровадження менторських програм, де досвідченіші студенти або випускники можуть ділитися своїми знаннями та досвідом з молодшими студентами, сприяючи їх лідерському розвитку.
* Мотивація студентів до самостійного вивчення лідерства через книги, онлайн-курси, вебінари, а також до саморефлексії та особистісного розвитку.
* Навчання студентів важливості етики, відповідальності та соціально відповідального лідерства, що сприяє формуванню відповідальних лідерів, здатних впливати на суспільство позитивно.
* Визнання та відзначення досягнень студентів у сфері лідерства через нагороди, сертифікати або публічні похвали може мотивувати їх до подальшого розвитку та залучення до лідерської діяльності.

1. **Психологічна безпека** (Створення умов, за яких студенти можуть експериментувати, ризикувати та навчатися на власних помилках без страху перед негативними наслідками) [28].

* З самого початку встановіть правила взаємодії у групі, які забезпечують повагу, відкритість та відсутність дискримінації. Це можуть бути правила про конфіденційність, взаємоповагу та активне слухання.
* Лідер або модератор групи повинен демонструвати власну вразливість і відкритість, як приклад для інших. Це може включати визнання власних помилок, поділення досвіду та почуттів.
* Навчіть членів групи активному слуханню — уважному слуханню без перебивань та висловленню зрозуміння чужих думок перед тим, як дати зворотній зв'язок.
* Сприяйте розвитку емоційного інтелекту серед учасників групи, що включає самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички.
* Розвивайте культуру позитивного та конструктивного зворотного зв'язку, де критика висловлюється тактовно та з метою сприяння розвитку, а не знищення самооцінки.
* Навчіть учасників групи ефективним способам вирішення конфліктів, які передбачають відкрите обговорення проблем і пошук взаємоприйнятних рішень.
* Регулярно відзначайте досягнення та вносьте внесок учасників групи. Позитивне підкріплення та визнання сприяють підвищенню самооцінки та підтримці мотивації.

1. **Взаємодія з викладачами** (Підтримка відкритої та позитивної взаємодії між студентами та викладачами, де викладачі виступають не тільки як передавачі знань, але й як наставники та підтримка) [39]. Поради, які допоможуть формувати продуктивну взаємодію між студентами та викладачами:

* Викладачі повинні чітко викладати свої очікування від студентів, а студенти — свої запитання та потреби викладачам.
* Заохочуйте студентів користуватися годинами консультацій, наданими викладачами, для обговорення академічних питань, проектів та інших занепокоєнь.
* Викладачі можуть стимулювати активну участь студентів у дискусіях та інших інтерактивних формах навчання.
* Студентам слід заохочувати задавати питання та висловлювати свої ідеї, що сприятиме глибшому розумінню матеріалу.
* Важливо дотримуватися академічного етикету та виявляти взаємну повагу у спілкуванні.
* Викладачі можуть визнавати та відзначати активність студентів, сприяючи їхньому академічному та особистісному зростанню.
* Викладачі можуть запропонувати студентам участь у наукових проектах, конференціях або дослідженнях, що розширює горизонти знань студентів та зміцнює їхні дослідницькі навички.
* Викладачі повинні надавати студентам чіткий та конструктивний зворотний зв'язок щодо їхніх робіт, допомагаючи їм визначити сфери для вдосконалення.

1. **Оцінювання та зворотний зв'язок** (Регулярне оцінювання соціально-психологічного клімату в групі та зворотний зв'язок від студентів можуть допомогти виявити та вирішити проблеми на ранніх стадіях) [26].

* Чітко визначені критерії та стандарти оцінювання допомагають студентам розуміти, що від них очікується, і як можна досягти кращих результатів.
* Використовувати формального та підсумкового оцінювання: формальне оцінювання передбачає надання зворотного зв'язку в процесі навчання, що дозволяє студентам вдосконалювати свої навички до кінцевого оцінювання. Підсумкове оцінювання здійснюється в кінці навчального періоду або модуля для визначення загального рівня освоєння матеріалу.
* Зворотний зв'язок має бути спрямований не лише на оцінку, але й на надання рекомендацій щодо подальшого вдосконалення. Важливо, щоб він був конкретним, релевантним і своєчасним.
* Використання методів самооцінки та взаємооцінки може сприяти розвитку критичного мислення, самостійності та відповідальності за власне навчання.
* Врахування індивідуальних особливостей студентів та можливість адаптації форматів оцінювання допомагають забезпечити рівні умови для демонстрації знань та навичок кожним студентом [34].
* Використання сучасних освітніх технологій та платформ для оцінювання та надання зворотного зв'язку може підвищити ефективність цих процесів, зробити їх більш зручними та доступними для студентів.
* Регулярний перегляд та оновлення методів оцінювання та підходів до надання зворотного зв'язку допомагають забезпечити їхню актуальність та відповідність сучасним освітнім стандартам.

Важливо пам'ятати, що формування сприятливого соціально-психологічного клімату вимагає часу, зусиль та взаємодії всіх учасників навчального процесу.

**Висновок до розділу 2**

У другому розділі, я здійснювала емпіричне дослідження. Основною метою якого було з’ясувати, чи впливає клімат студентської групі на навчальну успішність студента. А також, я підібрала шляхи для корекції або формування позитивного СПК.

Тож, у результаті здійсненої роботи, я змогла дійти до таких висновків:

* Існує тісний зв'язок між соціально-психологічним кліматом у групах та рівнем самоефективності і навчальними оцінками студентів. Група ПСз-41 демонструє кращі результати у всіх категоріях порівняно з групою ПСз-42, що може бути прямим наслідком більш позитивного клімату в першій групі. Цікаво, що хоча рівень мотивації високий у обох групах, це не повністю компенсує нижчий бал у категорії визначення виду клімату в групі ПСз-42, що може свідчити про наявність певних проблем у взаємодії або організації діяльності, які не впливають на загальний рівень мотивації, але позначаються на інших аспектах навчальної діяльності.
* У подальшому, зосередження уваги на поліпшенні міжособистісних відносин і організаційних аспектів у групі ПСз-42 може сприяти підвищенню їхнього академічного потенціалу.
* Шляхи для підвищення сприятливості, соціально-психологічного клімату колективу, включають в себе: підвищення рівня комунікації та відкритості, залучення учасників до прийняття рішень, розвиток командної роботи та співпраці, організацію корпоративних заходів та тимбілдингів, підвищення емоційної підтримки та визнання заслуг, інвестиції в професійний розвиток та навчання, а також розробку та впровадження кодексу поведінки. Застосування цих стратегій сприяє створенню здорового та продуктивного робочого середовища, що в свою чергу призводить до підвищення загальної ефективності та задоволеності в роботі.

**Висновки**

У ході написання дипломної роботи, я виконала поставлені завдання, а саме:

1) ***Провела глибокий аналіз поняття соціально-психологічного клімату*,** вивчивши його теоретичні основи, методи аналізу та вплив на індивідуальну та групову діяльність. З’ясувала, що поняття СПК охоплює взаємодію між людьми, емоційний стан, психологічний комфорт та продуктивність, залежно від ряду соціальних, психологічних і емоційних факторів.

***Визначила ключові фактори, що впливають на формування клімату, та описала, як він впливає на самооцінку, мотивацію та навчальні результати*** розглядаючи психологічне середовище в групі через різні підходи — структурний, перцептивний, функціональний та динамічний.

*Також* ***визначила три основні види соціально-психологічного клімату*** — позитивний, негативний та нейтральний — і дослідила, як кожен з них впливає на самопочуття, навчальну успішність та мотивацію. ***Особливу увага приділила чинникам,***що формують соціально-психологічне середовище, зокрема внутрішнім і зовнішнім, які включають все від міжособистісних стосунків до соціально-економічного контексту.

2) ***Описала специфіку впливу СПК*** і дійшла до висновку, що атмосфера в навчальних закладах грає ключову роль у формуванні успішності студентів. Навчальне середовище, яке сприяє емоційній безпеці, взаємоповазі, довірі, мотивації та культурній різноманітності, значно підвищує не тільки академічні досягнення, але й розвиває важливі соціальні та комунікативні навички учнів.

3) ***Здійснила емпіричне дослідження***, де підтвердила значимість соціально-психологічного клімату у навчальних групах для академічного успіху та самопочуття студентів. А зіставивши дві навчальні групи виявила, що позитивний СПК сприяє кращій академічній продуктивності, що підкреслює потребу в уважному керуванні кліматом в освітніх установах.

4) На основі результатів дослідження ***сформувала шляхи та засоби для формування здорового соціально-психологічного клімату***, такі як: активне залучення студентів у прийняття рішень, емоційна підтримка, розвиток відкритої комунікації, організація корпоративних заходів, професійний розвиток, сприяння командній роботі та чіткий кодекс поведінки.

Важливість створення та підтримки позитивної соціально-психологічної атмосфери в освітніх установах не може бути недооціненою, оскільки вона формує основу для здорового розвитку особистості та ефективного навчального процесу. Запропоновані стратегії будуть корисними для освітніх установ, спрямованих на підвищення ефективності та добробуту своїх студентів.

**Список використаної літератури:**

1. Академічний тлумачний словник. Режим доступу: <http://sum.in.ua/>
2. Астафурова Г.В. Психологічні особливості студентів, успішних у навчанні [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://www.psyh.kiev.ua/Астафурова\_Г.В.\_Психологічні\_особливості\_студентів,\_успішних\_у\_навчанні](https://www.psyh.kiev.ua/%D0%90%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%84%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%93.%D0%92._%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96_%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%96%D0%B2,_%D1%83%D1%81%D0%BF%D1%96%D1%88%D0%BD%D0%B8%D1%85_%D1%83_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%96)
3. Бабіна Т.Г., Єршова О.П. Успішність як багатовимірний феномен. Міжнародна науково-практична конференція «Успішність особистості: потенціал та обмеження». Режим доступу: <http://www.psy-science.com.ua/department/oklad.php?mova=ua&scho=_ua/knopki/konfer-2010/index.php>
4. Білецька С.П. Шляхи створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.psyh.kiev.ua/Шляхи\_створення\_сприятливого\_соціально-\_психологічного\_клімату\_в\_студентскій\_академічній\_групі](http://www.psyh.kiev.ua/%D0%A8%D0%BB%D1%8F%D1%85%D0%B8_%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-_%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BA%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%83_%D0%B2_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D1%96%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%96)
5. Білецька С.П. Шляхи створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.psyh.kiev.ua/Шляхи\_створення\_сприятливого\_соціально-психологічного\_клімату\_в\_студентскій\_академічній\_групі](http://www.psyh.kiev.ua/%D0%A8%D0%BB%D1%8F%D1%85%D0%B8_%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE-%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BA%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%83_%D0%B2_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D1%96%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%96)
6. Бойко А., Панасюк Н. Взаємозв’язок соціально-психологічного клімату в студентському колективі та ефективності в навчальній діяльності. Режим доступу: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/7e0547ad-1622-4f9c-a049-b4fdbecc141a/content>
7. Буяльська Т. Б., Прищак М. Д., Мацко Л. А. Робота кураторів академічних груп у вищому навчальному закладі: методичний посібник. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 154 с.
8. Вітенко І.С., Вітенко Т.І. Основи психології. Основи педагогіки. – Чернівці: Книги-ХХІ, 2006. – 256 с.
9. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. Бюлетень. 2013. № 5. С. 36-70.
10. Волянюк Н.Ю., Ложкін Г.В., Винославська О.В., Блохіна І.О., Кононець М.О., Москаленко О.В., Боковець О.І., Андрійцев Б.В. Соціальна психологія: навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. – 254 с.
11. Горностай П.П., Вознесенська О.Л., Грибенко І.В. Динамічні процеси в малій групі: соціально-психологічний вимір освітнього середовища: монографія. Кіровоград: Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології, 2013. 190 с.
12. Горностай П.П., Слюсаревський М.М., Татенко В.О., Титаренко Т.М., Хазратова Н.В. та ін.; за ред. Слюсаревського М.М. Основи соціальної психології: підручник для закладів вищої освіти. – Київ: Талком, 2018. – 580 с., С. 255-449.
13. Гуревич Р.С., Шуляк Л.М. Соціальна психологія в управлінні: Підручник для ВНЗ. – Київ: Кондор, 2014. – 348 с.
14. Денисюк А.В. Методи регуляції психологічного клімату в групі студентів першого курсу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hcvr/all-hcvr-2016/paper/viewFile/1335/998> .
15. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Практична психологія: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 256 с.
16. Ефективне функціонування колективу загальноосвітнього навчального закладу: особливості соціально-психологічного клімату. Актуальні проблеми психології. Т.7, вип.22. Київ.
17. Занюк С.С. Особливості та ефективність формування мотивації учіння у студентів. Філософія, соціологія, психологія. Збірник наукових праць. Вип. 5, ч.2. Матеріали Міжнародної наукової конференції “Особистість в розбудові відкритого демократичного суспільства в Україні”, 6-7 жовтня 2000 р., Івано-Франківськ. – 2000. – С. 74-79.
18. Іванова О.Ф., Крейдун Н.П. Психологічні особливості студентського віку. – Х.: ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2014. – 88 с.
19. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://allbest.ru/k-3c0a65635b2bd68a4d43a88421306c37.html>
20. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://kazedu.com/referat/140927/4>
21. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/29213/>
22. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://stud.com.ua/60442/psihologiya/psihologichniy_klimat>
23. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://studfile.net/preview/10051439/page:3/> .
24. Інтернет-ресурс. – Режим доступу: <https://tvoemisto.tv/exclusive/komfort_ta_psyhologichnyy_klimat_yak_atmosfera_shchkil_think_global_lviv_ta_globalkids_vplyvaie_na_uspihy_v_navchanni_125348.html>
25. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. – 2-е вид. – Київ, 2006. – 400 с., с. 218-302.
26. Козак І.І. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.psyh.kiev.ua/Створення\_сприятливого\_соціальнопсихологічного\_клімату\_в\_студентській\_академічній\_групі\_(реферат\_Козак\_І.І)](http://www.psyh.kiev.ua/%D0%A1%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BA%D0%BB%D1%96%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%83_%D0%B2_%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D1%8C%D0%BA%D1%96%D0%B9_%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%B9_%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%96_(%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82_%D0%9A%D0%BE%D0%B7%D0%B0%D0%BA_%D0%86.%D0%86)) .
27. Кравець І. М., Совира Н. Р. Соціально-психологічний клімат в трудовому колективі та шляхи його поліпшення. – В: International scientific conference «Modernization of socio-economic systems: the new economic conditions», Sept. 28th, 2016, Kielce, Poland: proceedings of the conference. – Kielce: Baltija Publ., 2016. – Pt. ІІ, с. 73-76.
28. Кузьмінська О. Соціально-психологічний клімат у студентській академічній групі як чинник задоволеності життям [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://er.ucu.edu.ua/bitstream/handle/1/177/Olga%20Kuzminska_The%20Socio-Psychological%20Atmosphere.pdf?sequence=1> .
29. Лаппо В.В. Психологічний клімат академічної групи як чинник виховання духовних цінностей особистості студента [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2015/JRN_10/17.pdf> .
30. Левченко І.В., Петренко Л.М. Соціальна психологія: навчальний посібник. – Київ: Академвидав, 2018. – 320 с.
31. Максименко С.Д., Соловієнко В.О. Загальна психологія: Навч. посіб. Київ, 2000.
32. Мацко Л.А., Прищак М.Д. Основи психології та педагогіки: навчальний посібник. – Вінниця: ВНТУ, 2009. – 158 с.
33. Мельничук О.П., Фесенко Г.П. Соціальна психологія у вітчизняній і зарубіжній науці: тенденції розвитку. – Київ: Либідь, 2011. – 296 с.
34. Острова В.Д. Особливості соціально-психологічної адаптації сучасної студентської молоді: потреба у психологічному супроводі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/571/94> .
35. Охременко О.Р. Соціальна психологія: навчальний посібник. – Київ: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2012. – 312 с., с. 119-246.
36. Петрук Д.В. Особливості розвитку соціально-психологічного клімату в трудовому колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/stud_almanah/42.pdf> .
37. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник. – Київ: МАУП, 2007. – 360 с.
38. Пляка Л.В., Сабатовська-Фролкіна І.С. Особливості формування соціально-психологічного клімату в студентському колективі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/25924/1/1.pdf> .
39. Романова С.В. Організаційно-виховна робота куратора академічної групи у вищих навчальних технічних закладах. – Луганськ, 2006. – 257 с.
40. Руденко Л. Міжособистісні стосунки як чинник соціального становлення особистості. Наукові записки УКУ. 2014. – Ч. 4: Педагогіка і психологія, вип. 1. – C. 198-207.
41. Семенова А.В., Гурін Р.С., Осипова Т.Ю. Основи психології і педагогіки: навчальний посібник. – К.: Знання, 2006. – 319 с.
42. Скрипниченко О.В., Долинська Л.В., Огороднійчук З.В. та ін. Вікова та педагогічна психологія: навч. посіб. Київ: Просвіта, 2001. 416 с.
43. Слєпкань З.І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі. – К.: НПУ, 2000. – 210 с.
44. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
45. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. За наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
46. Тіверіадська Л.В. Студентська група як елемент педагогічної системи та виховного процесу у ВГЗ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://pgasa.dp.ua/wp-content/uploads/2017/10/3-1-1.pdf> .
47. Український психологічний журнал: збірник наукових праць. Головн. ред. І. В. Данилюк. Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. № 3 (9). С. 49-59.
48. Федотова Т.В. Взаємозв’язок міжособистісних взаємин та соціально-психологічного клімату в студентській групі. Режим доступу: <http://appsychology.org.ua/data/jrn/v1/i39/18.pdf>
49. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі педагогічного ВНЗ. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць. Вип. 9. Київ, 2006. С. 421-429.
50. Чернега М., Гречановська О.В. Вплив конфліктів на соціально-психологічний клімат академічної групи ВНЗ. Режим доступу: <http://inmad.vntu.edu.ua/portal/static/6EA1CDC5-5E4D-4157-AF7D-2C75C8434E6B.pdf>
51. Шапар В. Б. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. – Х.: Прапор, 2009. – 627 с.
52. Яковлева С.Д. Соціально-психологічний клімат групи та його вплив на суб’єктивне благополуччя студентської молоді [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/download/1261/1217/> .
53. Artyushina, M.V., Zhuravska L.M. et al. (2008). Vzaiemozv’iazok sotsial’nopsykholohichnykh ta dydaktychnykh umov hrupovoi navchal’noi diial’nosti studentiv. M.V. Artyushina (Ed.), Kyiv, KNEU, 336 p.
54. Boyd, D., Lankford, H., Loeb, S., and Wyckoff, J. (2005). Explaining the short careers of high-achieving teachers in schools with low-performing students. Am. Econ. Rev. 95, pp. 166–171.
55. Brand, S., Felner, R., Shim, M., Seitsinger, A., and Dumas, T. (2003). Middle school improvement and reform: development and validation of a school-level assessment of climate, cultural pluralism, and school safety.
56. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., and Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: a study at the school level. J. Sch. Psychol. 44, pp. 473–490.
57. Chen, G., and Weikart, L. A. (2008). Student background, school climate, school disorder, and student achievement: an empirical study of New York City's middle schools. J. Sch. Violence 7, pp. 3–20.
58. Plyaka, L. V., Rakovskaya, A. S. (2015). Formation of socio-psychological climate in the student group. Topical issues of new drugs development: Abstracts of International Scientific And Practical Conference Of Young Scientists And Student, April 23, 2015, Kharkiv. Pp. 630-631.
59. Schrager, R.H. (1986). The impact of living group social climate on student academic performance. Res High Educ 25, pp. 265–276.

**Додатки**

**Додаток №1**

**«Експрес-методика»**

**(О.С.Міхалюк і А.Ю.Шалито)**

**Інструкція:** «Просимо Вас взяти участь у дослідженні, метою якого є удосконалювання психологічного клімату у Вашому колективі».

Для відповіді на пропоновані питання необхідно:

а) уважно прочитати варіанти відповіді;

б) вибрати один з них, найбільш відповідній Вашій думці;

в) поставити знак «+» у порожній клітці проти обраного Вами відповіді.

**1. Відзначте, будь ласка, з яким із приведених нижче тверджень Ви більше згодні?**

| Більшість членів нашого колективу - гарні, симпатичні люди |  |
| --- | --- |
| У нашому колективі є всякі люди |  |
| Більшість членів нашого колективу - люди малоприємні |  |

**2. Чи вважаєте Ви, що було б добре, якби члени Вашого колективу жили близько один від одного?**

| Ні, звичайно |  |
| --- | --- |
| Скоріше ні, ніж так |  |
| Не знаю, не замислювався про це |  |
| Так, звичайно |  |

3. **Як Вам здається, могли б Ви дати досить повну характеристику:**

|  | Так | Мабуть,  так | Не знаю, не думав про це | Мабуть, ні | Ні |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ділових якостей більшості членів колективу |  |  |  |  |  |
| Особистих якостей більшості членів колективу |  |  |  |  |  |

**4. Зверніть увагу на приведену нижче шкалу. Цифра 1 характеризує колектив, що Вам дуже подобається, а цифра 9 — колектив, що Вам дуже не подобається. У яку клітку Ви помістите Ваш колектив?**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**5. Якби у Вас виникла можливість провести відпустку разом із членами Вашого колективу, як би Ви до цього віднеслися?**

| Це мене б цілком влаштувало. |  |
| --- | --- |
| Не знаю, не замислювався над цим. |  |
| Це мене б зовсім не влаштувало. |  |

**6. Могли б Ви з достатньою впевненістю сказати про більшість членів Вашого колективу, з ким вони охоче спілкуються по ділових питаннях:**

| Ні, не міг би. |  |
| --- | --- |
| Не можу сказати, не замислювався над цим. |  |
| Так, міг би. |  |

**7. Яка атмосфера переважає у Вашому колективі?**

На приведеній нижче шкалі цифра 1 відповідає нездоровій, нетовариській атмосфері, а 9, навпаки, атмосфері взаємодопомоги, взаємної поваги і т.п. У яку з кліток Ви б помістили свій колектив?

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**8. Як Ви думаєте, якби Ви вийшли на пенсію або довго не працювали з якої-небудь причини, прагнули б Ви зустрічатися з членами Вашого колективу?**

| Так, звичайно |  |
| --- | --- |
| Скоріше так, ніж ні |  |
| Важко відповісти |  |
| Скоріше ні, ніж так |  |
| Ні, звичайно |  |

**Додаток №2**

**«Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху»**

**(Т.Елерс)**

**Інструкція:** На кожен з нижчезазначених питань відповідайте «Так» або «Ні».

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.

2. Я легко дратуюся, коли помічаю, що не можу па всі 100% виконати завдання.

3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту.

4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним з останніх.

5. Коли в мене два дні поспіль немає діла, я втрачаю спокій.

6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.

7. Але відношенню до себе я більш строгий, ніж по відношенню до інших.

8. Я більш доброзичливий, ніж інші.

9. Коли я відмовляюся від важкого завдання, то йотом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.

10. У процесі роботи я потребую невеликих паузах для відпочинку.

11. Старанність - це не основна моя риса.

12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.

13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.

14. Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала.

15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

16. Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.

17. У мене легко викликати честолюбство.

18. Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.

19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.

20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.

21. Треба покладатися тільки на самого себе.

22. У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.

23. Завжди, коли мені треба буде виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.

24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.

25. У кінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.

26. Коли я розташований до роботи, я роблю се краще і кваліфікованішими, ніж інші.

27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.

28. Коли у мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.

29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.

30. Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюся робити це якомога краще.

31. Мої друзі іноді вважають мене ледачим.

32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.

33. Безглуздо протидіяти волі керівника.

34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.

35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.

36. Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.

37. Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає великі результати, ніж роботи інших.

38. Багато чого, за що я беруся, що не доводжу до кінця.

39. Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і положенню.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я йду аж до крайніх заходів.

**Додаток №3**

**«Шкала самоефективності»**

**(Р.Шварцера та М.Єрусалема)**

*Інструкція:* “Прочитайте, будь ласка, кожне твердження та вкажіть в реєстраційному бланку одну найбільш слушну відповідь стосовно ефективності Вашої військово-професійної діяльності при виконанні завдань миротворчої місії (позначивши знаком “+” відповідну клітину)”.

| №  п/п | Твердження | Абсолютно невірно | Скоріше  невірно | Скоріше  вірно | Абсолютно вірно |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем |  |  |  |  |
| 2 | Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети |  |  |  |  |
| 3 | Мені достатньо легко досягати своїх цілей |  |  |  |  |
| 4 | У несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися. |  |  |  |  |
| 5 | Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами |  |  |  |  |
| 6 | Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем |  |  |  |  |
| 7 | Я готовий (а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності |  |  |  |  |
| 8 | Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення |  |  |  |  |
| 9 | Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації |  |  |  |  |
| 10 | Я звичайно здатен (а) тримати ситуацію під контролем |  |  |  |  |