

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології

«Допущений до захисту»



Завідувач кафедри

Карсканова С.В.

(підпис)

«_12_» ____06_____ 2025 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

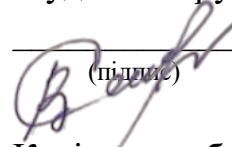
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

зі спеціальності 053 «Психологія»

**на тему: «СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В
СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ»**

Виконала:

студентка групи 4551



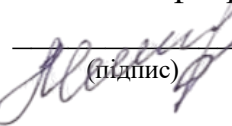
Коліщак С. В.

(підпис)

Керівник роботи:

к. психол. н.,

доцент кафедри психології



Мухіна Л. М.

(підпис)

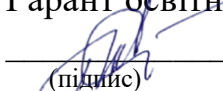
Миколаїв 2025 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Навчально науковий гуманітарний інститут

Кафедра психології
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Гарант освітньої програми

(підпис) Чугуєва І.Є.
« 5 » 02 2025 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Студентки **Коліщак Софії Вікторівни**

1. Тема роботи: **«Становлення психологічного клімату в студентській групі»**

Керівник роботи канд. психол. наук, доцент кафедри психології Мухіна Людмила Михайлівна

Затверджені наказом ректора №148-уч від «3» лютого 2025 року

2. Термін подання роботи: 3.06.2025.

3. Вихідні дані по роботі: спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів): Уявлення студентів про майбутню професію як чинник психологічної готовності до професійної діяльності. Емпіричне дослідження уявлення студентів про майбутню професію.

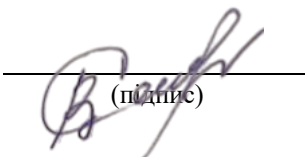
5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 11 слайдів, з висвітленням таких питань як об'єкт предмет, мета і завдання роботи (2 слайди), використані методи емпіричного дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення з теми дослідження (2 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (5 слайдів), висновки (1 слайд).

6. Дата видачі завдання 5 лютого 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	01.01.2025	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	10.01.2025	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	15.01.2025	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	15.02.2025	Розділ 1. (14-16 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	31.01.2025 - 28.03.2025	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2025-07.04.2025	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2025	Розділ 2 (20-26 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	15.04.2025	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок.
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2025	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	09.06.2025	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2025	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	15.06.2025	
13.	Захист роботи	16.06.2025-20.06.2025	

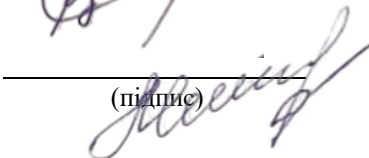
Студент



(підпис)

Коліщак С. В.

Керівник роботи



(підпис)

Мухіна Л. М.

АННОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі висвітлено теоретичні підходи до розуміння феномену психологічного клімату в студентській групі, його структурні компоненти, функції та чинники впливу. Представлено результати емпіричного дослідження рівня сформованості психологічного клімату в групах студентів різного віку та рівня навчальної підготовки. Застосовано валідні психодіагностичні методики та методи математичної статистики. Запропоновано тренінгову програму як засіб оптимізації клімату. Результати мають практичну значущість для психологів, викладачів і студентського середовища.

Ключові слова: психологічний клімат, міжособистісна взаємодія, студентська група, конфліктність, групова згуртованість, тренінг.

Коліщак, С. В. Становлення психологічного клімату в студентській групі: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв: НУК ім. адмірала Макарова, 2025. 59 сторінок.

ANNOTATION

The qualification thesis reveals theoretical approaches to the concept of psychological climate in student groups, its structure, functions, and influencing factors. The empirical study presents the level of psychological climate development in student groups with different levels of academic experience. Valid psychodiagnostic tools and mathematical statistical methods were applied. A training program aimed at optimizing group climate was proposed. The results are of practical relevance for psychologists, educators, and student collectives.

Keywords: psychological climate, interpersonal interaction, student group, conflict level, group cohesion, training.

Kolishchak, S. V. Formation of the psychological climate in a student group: bachelor's qualification work in specialty 053 «Psychology». Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding, 2025. 59 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ.....	6
1.1. Психологічний клімат та його роль у формуванні колективу.....	6
1.2. Особливості функціонування студентської групи.....	12
1.3. Чинники, що впливають на становлення психологічного клімату у студентській групі.....	20
Висновки до розділу 1.....	26
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ.....	27
2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження становлення психологічного клімату в студентській групі	27
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження становлення психологічного клімату в студентській групі.....	30
Висновки до розділу 2.....	39
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ.....	41
3.1. Програма становлення психологічного клімату в студентській групі.....	41
3.2. Результати впровадження програми становлення психологічного клімату в студентській групі.....	44
Висновки до розділу 3.....	49
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55

ВСТУП

Актуальність. На сучасному етапі свого розвитку, соціум стикається з новими цілями, завданнями та вимогами, це багато в чому визначається науково-технічним прогресом, впровадженням різноманітних інноваційних технологій. Насамперед, необхідно враховувати той факт, що в даний момент перед особистістю виникає необхідність самореалізації з урахуванням різних областей діяльності. Зокрема, виникає потреба у підготовці професійних, кваліфікованих працівників, які відрізняються високим рівнем інтелекту, креативного мислення та творчих здібностей.

Значну роль цьому випадку грає соціально – психологічний клімат у колективі, який забезпечує ефективну взаємодію всередині організації, підприємства або будь-якої групи. За своїми властивостями людський ресурс істотно відрізняється від будь-яких інших ресурсів, що використовуються організаціями, і, отже, вимагає особливих методів організації та підвищення ефективності групової роботи всередині організації. При цьому, на особливу увагу заслуговує аспект становлення та розвитку малих груп, з урахуванням особливостей психологічного становлення.

Зазначимо, що одним з аспектів, що характеризує взаємини між людьми є формування та становлення соціально-психологічного клімату у групі студентів. Встановлюється, що на цьому етапі люди вже визначилися з професійним напрямком, мотивовані на діяльність, мають сформований світогляд та моральні цінності. Проте, як і будь-який колектив, студенти стикаються зі складнощами: необхідність адаптації, вирішення конфліктів є одними з нагальних проблем, які потребують вирішення та пошуку нового вектору подолання дестабілізації у взаємовідносинах між особистостями.

Встановлено, що проблему досліджували А. Лутошкін, Л. Д. Столяренко, К. Оберт та інші науковці. Проте, відсутні структуровані, досліджені дані щодо особливостей формування, встановлення та реалізації психологічного клімату у групі здобувачів вищої освіти.

Таким чином, можемо укласти, що актуальність та проблематика теми обумовлена необхідністю постійного вивчення та узагальнення матеріалів досліджень аспектів соціально – психологічної взаємодії на сучасному етапі розвитку соціуму та, відповідно, розкриття максимального рівня потенціалу висококваліфікованих фахівців у рамках взаємодії у малій групі.

Відтак, обрана для дослідження тема: «*Становлення психологічного клімату в студентській групі*» потребує ґрунтовного дослідження та аналізу отриманих результатів.

Об’єкт дослідження: психологічний клімат.

Предмет дослідження: особливості становлення психологічного клімату в групі студентів.

Гіпотеза дослідження: ми припускаємо, що у групі студентів першого року навчання рівень становлення психологічного клімату буде нижчим, ніж у групі студентів, що навчаються разом кілька років поспіль.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично визначити принципи становлення психологічного клімату у студентській групі.

Відповідно до мети дослідження, у роботі поставлені на вирішення такі **завдання:**

1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз поняття «психологічний клімат» та визначити його роль у формуванні колективу.
2. Визначити особливості функціонування студентської групи.
3. Окреслити чинники, що впливають на становлення психологічного клімату у студентській групі.
4. Емпірично дослідити становлення психологічного клімату в студентській групі.
5. Розробити та пробувати програму становлення психологічного клімату в студентській групі.

Методи дослідження:

теоретичні – дедуктивний для всебічного системного опису особливостей формування психологічного клімату у групі; індуктивний – з

метою встановлення зв'язків між аспектами реалізації психологічного клімату та формування міжгрупової взаємодії; моделювання - для створення системних моделей дослідження, наприклад, щодо моделі формування психологічного клімату у групі;

емпіричні – Тест «Соціально-психологічний клімат в групі»; Методика «Діагностика рівня конфліктності особистості»; Методика «Визначення психологічної сумісності» за М. Рокичем.

статистичні – критерій Манна Уїтні.

Експериментальна база дослідження: НУК імені адмірала Макарова, МНУ ім. В. О. Сухомлинського.

В якості респондентів виступили 50 випробуваних віком від 18 до 40 років:

- випробувані студенти, що отримують першу вищу освіту (25 випробуваних);
- випробувані студенти, що отримують другу вищу освіту (25 випробуваних).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що результати дослідження можуть бути використані кураторами студентських груп для покращення процесу адаптації студентської групи до навчально - виховного процесу та оптимізації рівня міжособистісної взаємодії.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження представлені на науковій конференції «Вектори діяльності студентського самоврядування в системі вищої освіти», що відбулася 24-25 квітня 2025 року, на базі Буковинського державного медичного університету, м. Чернівці.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (50 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 58 сторінок. Робота містить 6 таблиць та 26 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

1.1. Психологічний клімат та його роль у формуванні колективу

Дослідники наразі виокремлюють різноманітні підходи до розуміння поняття «клімат» у колективі та розмежовують такі категорії: «психологічний клімат», «соціально-психологічний клімат», «морально-психологічний клімат». Деякі фахівці вважають, що ці поняття є синонімічними, проте, ми вважаємо за необхідне розглянути зміст кожного поняття з метою визначення та встановлення потенційних відмінностей.

Психологічний клімат – визначає специфіку взаємодії особистості у соціальному та фізичному середовищі. Тобто, враховує особливості відносин у трудовому колективі та з урахуванням умов праці. Психологічний клімат визначає особливості психічного стану кожного окремого учасника взаємодії в колективі.

Соціально-психологічний клімат передбачає специфіку особливостей взаємодії конкретно особистості та соціального середовища, що враховує міжособистісні взаємини усіх співробітників організації. Це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Морально-психологічний клімат передбачає особливості індивідуального ставлення учасників колективу одне до одного, праці й життя організації відповідно до моральних норм та особистісних цінностей. Поняття висвітлює вплив самопочуття кожної особистості на продуктивність та ступінь взаємин усіх учасників в змісті діяльності організації [1, 112-114].

Одним із перших дослідників, хто розкрив зміст психологічного клімату був В. Воднік. Психологічний клімат, на його думку – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі

їх симпатії, збігів характерів, інтересів, схильностей. Він вважав, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових [2, 45].

Залежно від особливостей вияву психологічний клімат виконує в колективі відповідні функції, що представлені на рис. 1.1:

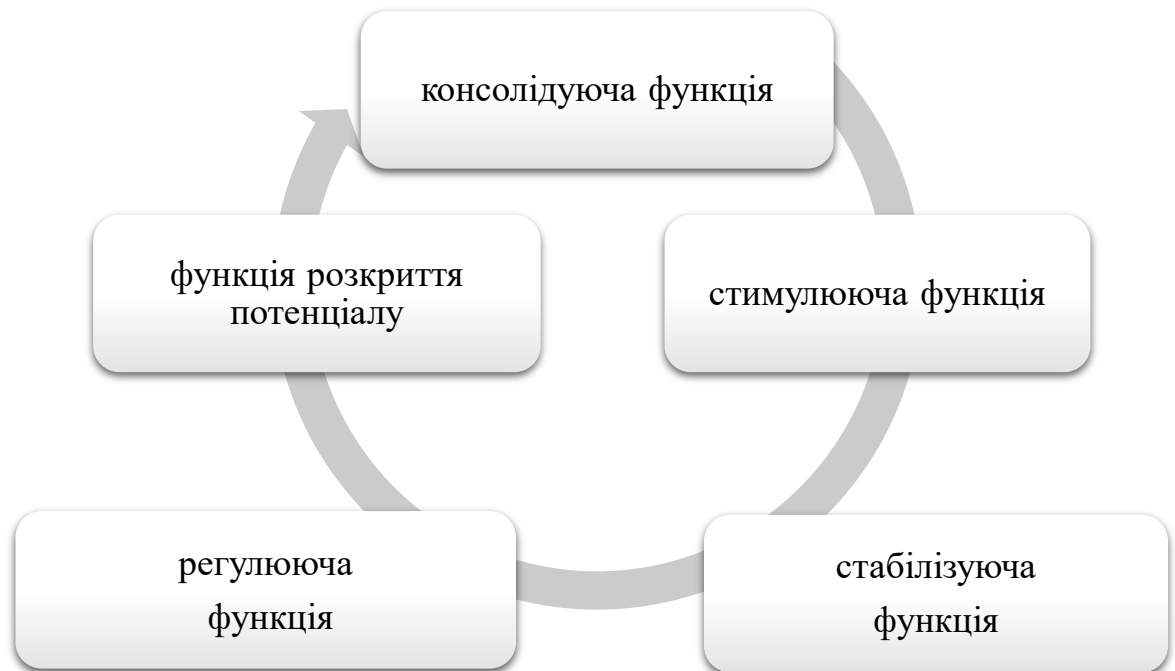


Рис. 1.1. Функції психологічного клімату в колективі

Фахівці, зокрема С. Занюк, виокремлюють такі функції психологічного клімату в колективі:

- консолідуюча, що полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення організаційних завдань;
- стимулююча, яка виявляється в реалізації «емоційних потенціалів колективу», його життєвої енергії;
- стабілізуюча - забезпечує стійкість внутрішньо-колективних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу;
- регулююча сприяє утвердженню певних норм, моральних принципів, взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу;
- розкриття потенціалу – висвітлення сильних сторін кожного співробітника, вмотивованість на досягнення результату [3, 213].

Усталений колектив формує й виховує, передає знання й досвід молодим фахівцям, накопичений попередніми працівниками та закордонними фахівцями. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості. Колектив складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

Основними факторами, що впливають на формування психологічного клімату в колективі є:

- взаємини з колегами по роботі і адміністрацією,
- рівень конфліктності відносин,
- професійна підготовка персоналу,
- зміст праці та ступінь задоволення нею,
- умови праці і побуту та задоволеність ними,
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків,
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними

[3, 67].

Основними показниками соціально-психологічного клімату колективу є прагнення збереження цілісності малої групи, сумісність, спрацьованість, згуртованість, контактність, відкритість, відповідальність. Коротко розглянемо суть цих показників.

Згуртованість – один з процесів, що об'єднують підрозділ. Характеризує рівень прихильності до групи її членів. Визначається двома основними змінними – рівнем взаємної симпатії у міжособистісних відносинах та ступенем привабливості групи для її членів.

Відповідальність – контроль над діяльністю з точки зору виконання прийнятих в організації правил та норм. У підрозділах з позитивним

соціально-психологічним кліматом співробітники прагнуть прийняти він відповідальності за успіх чи невдачу спільної діяльності.

Контактність та відкритість – визначають ступінь розвитку особистих взаємин співробітників, рівень психологічної близькості між ними [1, 84].

Психологічний клімат у підрозділі багато в чому залежить від рівня сумісності та спрацьованості членів малої групи. Сумісність та спрацьованість визначають ступінь взаємопов'язаності та взаємозалежності співробітників.

Ефективно діюча група – група психологічно цілісна. Замість множини «Я» виникає поняття «Ми». Думки, оцінки, почуття та вчинки окремих «Я» зближуються; з'являються спільні інтереси та цінності; взаємодоповнюються інтелектуальні та особистісні особливості [8, 67].

Спільно виконуючи завдання, вирішуючи проблеми, люди виробляють специфічні, лише цієї малої групи властиві способи регуляції пізнавальних і емоційних процесів, стратегії поведінки, загальний для групи стиль діяльності.

У таких колективах між людьми відбувається обмін досвідом, переймається стиль поведінки, розширюється набір індивідуальних можливостей, розвиваються здатність, бажання та вміння співвідносити свої цілі та дії з цілями та діями інших людей [6, 53].

Таким чином можна зробити висновок, що на певному етапі взаємодії співробітників колектив може досягти оптимальної сумісності та спрацьованості – безсумнівно це позитивно позначиться на продуктивності спільної взаємодії.

Будь-який психологічний клімат, перебуває під впливом психологічного клімату в суспільстві, умов життєдіяльності колективу, особливостей суспільної думки, психологічного зараження, наслідування, групової динаміки особливостей міжособистісного спілкування.

Позитивними ознаками психологічного клімату в групі є:

- наявність позитивної перспективи для групи та для кожного її індивіда;
- довіра та висока вимогливість один до одного;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску у групі, так і ззовні [10, 150].

Позитивний психологічний клімат у групі сприяє задоволенню потреби у спілкуванні, розкриттю їхніх індивідуальних рис, позитивному ставленню до навчання та розвитку власних компетенцій.

Натомість негативний психологічний клімат сприяє набуттю дезадаптивності, кризи особистості, зниженню вмотивованості на досягнення позитивного результату діяльності. Відповідно, фахівець не може керуватися набутими знаннями, буде переживати що стане об'єктом критики та не зможе зосередитись на виконанні своїх професійних обов'язків.

З психологічної точки зору, варто звернути увагу на потенційний вплив клімату на стан здоров'я людини.

Таким чином, у науковій літературі виділяють позитивний та негативний психологічний клімат в колективі. В порівняльній таблиці 1.1., ми диференціюємо вплив на фахівців обидвох видів психологічного клімату в організації [3].

Таблиця 1.1

Характерні особливості для двох видів психологічного клімату

<i>Критерій порівняння</i>	<i>Сприятливий психологічний клімат</i>	<i>Несприятливий психологічний клімат</i>
настрій	позитивний, радісний, сповнений оптимізму	сум, пригніченість, недовіра, відраза
згуртованість	цілісний колектив, є поняття «Ми»	кожен переживає лише за себе провідною моделлю є «я хочу», «мені треба»
характер міжособистісних взаємин	позитивна конкуренція, внутрішні змагання, що сприяють зміцненню взаємин між колегами	переживання лише за себе, спотворення іміджу іншим фахівцям, відсутність підтримки та передачі досвіду

атмосфера в якій відбувається спілкування	сприятлива, позитивна, сформовані дружні / приятельські взаємини	атмосфера не сприятлива, наявні заздрощі, непорозуміння
характер спілкування	наявність довіри, поваги, підтримки	відсутність поваги, взаєморозуміння, дистанція

Ознаки несприятливого психологічного клімату: швидка зміна кадрів (люди не затримуються на роботі), відсутність позитивних відгуків, відсутність можливості кар'єрного росту та особистісної реалізації, відсутність взаємодопомоги, низький рівень виробництва, зниження конкуренто спроможності та конкурентостійкості в організації.

Ознаки сприятливого психологічного клімату в колективі: усталений колектив, швидка адаптація нових працівників, динаміка результатів виробництва, наявність поваги, допомоги, довіри між співробітниками, позитивна внутрішня конкуренція, спільна вмотивованість на результат.

Психологічний клімат сприяє формуванню певних емоцій, як позитивних, так і негативних. В першу групу входять ті, які виражають позитивне ставлення людини до об'єктів і явищ дійсності: задоволення, радість, захоплення, любов. Другу групу складають почуття і емоції, які виражають негативну реакцію людини на що-небудь: боязнь, переляк, страх, жах, ненависть, горе. Таким чином, позитивні емоції – це приємні для людини почуття, негативні – неприємні [5, 117].

Відповідно, вплив атмосфери на роботі та психологічний клімат в колективі (його характер) може впливати на стан здоров'я особистості [6, 53].

Наприклад, позитивний клімат, сприятливі умови праці знижують гіподинамію (людина має обідні перерви, може рухатися), налагоджуються дружні взаємини, людина є більш самостійною, впевненою, вмотивованою. Фахівець ставить нові цілі та завдання, розробляє алгоритм покрокових досягнень мети, не переживає через критику тощо. Таким чином забезпечується фізичне, психічне та соціальне здоров'я.

Негативний психологічний клімат призводить до виснаження організму, зниження ресурсів, вмотивованості на результат, що сприяє до виникнення конфліктів та деструктивних взаємин у колективі.

Будь-який соціально-психологічний клімат, в тому числі й студентської групи, перебуває під впливом соціально-психологічного клімату в суспільстві, умов життєдіяльності колективу, особливостей суспільної думки, психологічного зараження, наслідування, групової динаміки особливостей міжособистісного спілкування. Позитивними ознаками соціально - психологічного клімату в групі є:

- наявність позитивної перспективи для групи та для кожного її індивіда;
- довіра та висока вимогливість один до одного;
- ділова критика;
- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску у групі, так і ззовні;
- задоволеність від належності до групи та від процесу спілкування.

Позитивний соціально-психологічний клімат у студентській групі сприяє задоволенню у студентів потреби у спілкуванні, розкриттю їхніх індивідуальних рис, позитивному ставленню до навчання.

1.2. Особливості функціонування студентської групи

Зазначимо, що студентський вік – значний етап в розвитку особистості, зважаючи на необхідність професійної самореалізації та саморозвитку, самовиховання особистості, що впливає на розвиток мислення у зазначеному періоді. Це зумовлює інтерес, необхідність подальшого дослідження проблематики.

Характерною рисою розвитку є посилення свідомих мотивів поведінки та реалізація вольових якостей. Помітно зміцнюються цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціатива, уміння володіти собою. Процес формування особистості здійснюється під впливом низки чинників.

Сформованість індивідуально–типологічних особливостей залежить як від природних здібностей, так і від впливів оточуючої дійсності [23].

Студентський вік характеризується тим, що в цей період досягаються багато оптимумів розвитку інтелектуальних і фізичних сил, а відношення, що змінюється, до себе забарвлює всі дії [24]. Фізичні дані, що мають таке велике значення у підлітковому віці, не втрачають своєї актуальності, але ніби відходять на другий план, і на перше місце стають розумові здібності, знання, вміння та навички.

Студентська група – спільність автономна й самодостатня. Вона здатна сама вирішувати свої внутрішні проблеми, а її активність пов'язана з соціальним життям факультету, університету, вирішенням проблем соціального характеру (студентські будівельні загони, участь у роботі органів студентського самоврядування тощо).

Студентська група формально-логічно характеризується як первинна, реальна, мала група, офіційно створена (зовнішньо організована), яка може вміщувати в себе й неформальні мікрогрупи. Вона створюється у вищому навчальному закладі, що обумовлюється потребами управління.

Важливо розглянути особливості «групової взаємодії» та «студентської групи».

Групова взаємодія відіграє значну роль у контексті реалізації ефективної діяльності будь-якої організації. З погляду О. А. Грішанової, виділяють такі види групової взаємодії та диференціації груп усередині організації:

- 1) умовні та реальні;
- 2) постійні та тимчасові;
- 3) великі та малі [1, 123].

Коротко хочемо зупинитись на великих групах. Велика група – це група, що складається з більш ніж 15 осіб, що ґрунтується на різних типах соціальних зв'язків, які не передбачають обов'язкових безпосередніх соціальних контактів.

У свою чергу мала група — нечисленна група людей (від 3 до 15 осіб), які об'єднані загальною соціальною діяльністю, перебувають у безпосередньому спілкуванні, сприяють виникненню емоційних відносин, виробленню групових норм та розвитку групових процесів.

За нижню межу розмірів малої групи більшість фахівців приймають троє людей. Це пов'язано з тим, що у разі відсутності згоди у групі із двох осіб не можуть формуватися групові соціально-психологічні феномени, тому діаду (двоє фахівців) розглядають як специфічний різновид малої групи.

Верхня межа малої групи визначається не так її кількісними, скільки якісними характеристиками, наприклад контактністю, тобто. можливістю кожного члена групи регулярно сприймати один одного, вступати у безпосередній контакт та спілкуватися з іншими її представниками [1, 84-87].

За більшої кількості людей група, як правило, розбивається на підгрупи. Відмітні ознаки малої групи: просторова та тимчасова присутність людей. Ця присутність людей дає можливість контактів, які включають інтерактивні, інформаційні, перцептивні аспекти спілкування та взаємодії.

Перцептивні аспекти дозволяють людині сприймати індивідуальність інших людей групи; і лише в цьому випадку можна говорити про малу групу.

I – Взаємодія – активність кожного, це одночасно стимул та реакція на всіх інших.

II – Наявність постійної мети спільної діяльності. Можна виділити три роди цілей:

- 1) ближні перспективи, цілі, які швидко у часі реалізуються та виражають потреби цієї групи;
- 2) вторинні цілі – більш тривалі в часі та виводять групу на інтереси вторинного колективу (інтереси підприємства або школи загалом);
- 3) далекі перспективи поєднують первинну групу з проблемами функціонування соціального цілого.

III. Наявність у групі організуючого початку. Воно може бути персоніфіковане в будь-якому з членів групи (у лідері, керівнику), а може і ні, але це не означає, що немає організуючого початку.

IV. Поділ і диференціація персональних ролей (розподіл і кооперація праці, владне поділ, т. е. активність членів групи перестав бути однорідної, вони роблять свій, різний внесок у спільну діяльність, грають різні ролі).

Психологічні феномени.

V. Наявність емоційних відносин між членами групи, які впливають на групову активність, можуть призводити до поділу групи на підгрупи, що формують внутрішню структуру міжособистісних відносин у групі [5, 42-44].

Студентська група має свої особливості, а саме:

1. Наявність стереотипів, відсутність гнучкості та розуміння актуальних проблем у молоді. У студентів молодших курсів недостатньо життєвого досвіду, дехто будує професійну кар'єру ступаючи шляхом батьків та родичів (сімейне наслідування, без особистісного інтересу або захопленості професією).

2. Недостатній рівень практики: в порівнянні зі студентами магістратури, у студентів – першокурсників, дійсно відсутній досвід практичної діяльності, вони лише завдяки книгам та теорії «долучаються» до реальної професії.

У студентському періоді активно продовжує розвиватися самооцінка особистості. Самооцінка – це усвідомлення власної ідентичності незалежно від умов середовища. Більшість людей проявляє тенденцію оцінювати себе трохи вище середнього. Становлення особистості включає у собі забезпечення цілісності психологічного вигляду стійкого образу «Я», тобто, уявлення щодо себе. Психологи розглядають прийняття себе як основу складного психологічного феномену як «Я–концепція».

Самооцінка формується шляхом порівнювання ідеального «Я» з реальним. У студентському віці ідеальне «Я» ще всебічно не оцінено

особистістю, оскільки ще не сформовані професійні компетенції. Це об'єктивне протиріччя розвитку особистості студента може викликати в нього внутрішню невпевненість у собі [3, с. 513-515].

Таким чином, ми можемо констатувати, що студентський має власне розуміння світогляду.

У процесі формування та розвитку кожної з вищевказаних особливостей студента важливою є реалізація наступних компонентів: інтелектуально – чуттєвого, потрібно – мотиваційного, діяльнісно – вольового.

- інтелектуально – чуттєвий компонент – виховання динамічного мислення, сприйняття, здатності до прояву емоцій, емпатії, уподобань та інших якостей;

- потрібно – мотиваційний компонент – навчання усвідомленню власних бажань та потреб. Розвиток уміння постановки реальних цілей, отже, і формування оптимальної мотивації їхнього досягнення;

- діяльнісно – вольовий компонент – характеризує бажання самореалізації, перспективного розвитку, у творчій, інтелектуальній, професійній сфері, що сприяє якісній подальшій соціалізації [5, с. 222].

В якості ідеалу розвитку світоглядних уявлень сучасної молоді є реалізація вольової регуляції. Найточніше процес становлення вольової регуляції представлено в роботах Т.І. Шульги та А.В. Бикова. Відповідно до ідей вчених, динаміку та становлення вольових якостей у галузі онтогенезу, може бути охарактеризовано наступними закономірними стадіями:

- суб'єктна, особистісна довільна регуляція. Стадія характеризується початковою нерозчленованою інтеграцією компонентів вольової регуляції;

- особистісна довільна саморегуляція. Стадія характеризується диференціацією компонентів вольової регуляції;

- особистісний рівень довільної саморегуляції. Стадія характеризується високою зрілістю, наявністю у її розвитку інтегративних тенденцій та різних способів досягнення мети.

У численних психологічних дослідженнях, присвячених студентам та реалізації світогляду, найчастіше акцент робиться на питаннях розвитку самосвідомості та адекватної самооцінки, оскільки саме цей вік є центральним періодом становлення світоглядної системи, деяких рис характеру та соціального інтелекту [4, с. 40].

Характерною рисою морального розвитку на цьому віковому етапі є посилення свідомих мотивів поведінки. Помітно зміцнюються цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціатива, уміння володіти собою. Процес формування особистості здійснюється під впливом низки чинників. Сформованість індивідуально-типологічних особливостей залежить як від природних задатків та від середовищних впливів.

Світоглядна культура, на думку науковців, це – специфічний спосіб духовно-практичного самовизначення суспільної форми життєдіяльності, який відображає безпосередню єдність людини та суспільної форми практики. Таким чином можливо зазначити, що саме культура людини є узагальненим вираженням цілісності людської сутності.

Світоглядна культура формується внаслідок розвитку світоглядної свідомості суб'єкта, що забезпечує здатність особистості приймати самостійні рішення і відповідати за них.

Культура спонукає людину до пошуку власних життєвих орієнтирів, самообмежень та змін заради реалізації найвищих цінностей. Ще І. Гердер зазначав наявність тісного взаємозв'язку основних характеристик людського буття та культури [24, с. 118].

На думку О. Безкоровайної культура розширює межі вибору, дозволяє людині самій шукати відповіді, співвідносячи свої уявлення з тими, які склалися в суспільстві. Виховне значення культури полягає в тому, що вона надає можливість транслювати загальнолюдські та національні цінності, норми, традиції, включаючи підростаючу особистість у багатовимірний і неоднозначний світ.

Світоглядна культура, на думку науковців, це – специфічний спосіб духовно-практичного самовизначення суспільної форми життєдіяльності, який відображає безпосередню єдність людини та суспільної форми практики. Слід зазначити, що ступінь відповідності індивідуальної життєдіяльності її суспільному змісту виступає своєрідним практичним показником існуючої міри свободи людини у сфері суспільного виробництва, утвердженням її здібностей до творчості за законами природи та мірками суспільної культури [1].

На думку науковиці Н. Соболевої світоглядна культура є тим підсумком, що завершує становлення цілісного світогляду особистості, способом внутрішнього упорядкування взаємозв'язків індивідуального і соціального суб'єктів, що є важливим у розумінні ідеалу у світогляді сучасних студентів.

Таким чином, світоглядні орієнтири та ціннісні ідеали реалізуються в таких аспектах формування та реалізації власного «Я»:

- реалізація індивідуальної активності;
- соціальна спрямованість;
- спільна діяльність.

Проблема формування спрямованості особистості на майбутню професійну діяльність студентів вищих закладів освіти у психологічній та педагогічній науках розкривається в роботах Т. Гордєєвої, С. Занюка, Л. Мітіної, Е. Нікіреєва, С. Рубінштейна, М. Тутушкіної та інших.

Важливо розуміти, що сучасна практика освіти потребує безпосереднього обґрунтування та реалізації найбільш плідних концептуальних підходів до забезпечення процесу професійної підготовки майбутніх спеціалістів, до яких, безсумнівно, належить гуманізація педагогічного процесу як фундаменту особистісного розвитку індивідууму [34].

Для розуміння перспективи професійної реалізації необхідно скласти систематизоване уявлення про розвиток особистості студентів на кожному курсі навчання:

- На перших курсах студент відчуває себе не зовсім впевненим, і тому вся увага зосереджена на різнобічній громадській роботі або на дорученнях викладачів, деканату, тощо. У цей період він має мобілізувати свої думки і зосередитися на цілісній віддачі програмним предметам. Таким чином, світогляд та ідеали орієнтовані не на власний розвиток, а на встановлення взаємин з іншими та служіння суспільним ідеалам.

- На випускному курсі студент вже адаптований до вузівських обставин, стає більш практичним в розподілі часу, відчуває більшу самостійність і, водночас, відповідальність, більше замислюється над спеціальністю. На мотивацію також впливає зміст занять, методика викладання, особистість викладача, стосунки в студентському колективі, змагання, досягнуті результати. Таким чином ціннісні орієнтири зосереджуються навколо реалізації власного «Я» та потенціалу особистості самого студента [29, с. 128].

В даному контексті важливо розуміти зміст професійної мотивації з формуванням гармонійної особистості, що зображено на рисунку 1.2:



Рис. 1.2. Взаємозв'язок професійної мотивації з психологічним благополуччям студентів

У даному контексті можна обґрунтувати позицію таким чином:

- у випадку, коли особистість усвідомлено вибирає майбутню професію, переслідуючи важливі для себе мети, відповідно вона задовольняє свою потребу в самореалізації на життєвому шляху;

- у разі ж, коли особистість не усвідомлено вибирає професію або переслідує будь-яких значущих цілей у межах професійного становлення, то отже вона відсутня належний рівень самореалізації, у результаті під загрозою психологічне благополуччя [31].

Професійне самовизначення слід розглядати як елемент більш широких систем: соціального самовизначення, яке передбачає пошук молодою людиною свого місця в житті, в соціальній структурі суспільства; життєвого самовизначення – специфічної форми суб'єктно-об'єктної взаємодії; усвідомлене долучення до ходу подій, опосередковуючи його творчим ставленням до життя та беручи на себе відповідальність за свої вчинки та дії.

Індивідуальна активність є однією з пріоритетних особистісних якостей, що проявляється в динамічній діяльності, при постійній взаємодії з соціумом. Слід зазначити, що індивідуальна активність багато обумовлена поставленими перед індивідуумом цілями, завданнями, і навіть мотивами їх досягнення. Що ж сприяє такому спонукальному мотиву? Це потреби. У психологічному аспекті, потреби розглядаються як спонукальна сила, яка гостро переживається індивідуумом та сприяє досягненню бажаного за кошт активних дій.

1.3. Чинники, що впливають на становлення психологічного клімату у студентській групі

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

1. Функціональні фактори (умови навчання; забезпеченість навчання всіма необхідними засобами; режим навчання та дозвілля, чіткість розподілу

функцій між студентами; функціональна визначеність структури діяльності кожного учасника, чіткість його обов'язків, прав та відповідальності; відношення викладачів до питань організації навчальної діяльності студентів тощо).

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

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

4. Психологічні фактори (характеристика стилю міжособистісних стосунків між студентами; ступінь соціально-психологічної сумісності; рівень конфліктності; рівень згуртованості, стан взаємодії між підрозділами; групова точка зору, норми та традиції поведінки; орієнтація на спільні цілі роботи, характер сприйняття та оцінки студентами один одного тощо).

Таким чином, з внутрішньо особистісної точки зору етапи мети створення соціально-психологічного клімату полягають в:

- усвідомленні необхідності психологічних знань у роботі, необхідності самопізнання й саморозвитку;

- виникненні інтересу до психологічних знань, до самопізнання й саморозвитку;

- заключний етап, прояви активності до оволодіння психологічними знаннями, до самопізнання й саморозвитку.

На становлення психологічного клімату в студентській групі мають вплив такі чинники:

- індивідуальні психологічні особливості кожної особистості: сприйняття інформації, риси темпераменту, відповідальність, конфліктність тощо;

- розвиненість емоційного інтелекту, відкритість що дають передумови для реалізації психологічної сумісності в колективі студентів;
- мотивація до навчання (зовнішня та внутрішня), важливість кваліфікації та набуття професійного досвіду.

Важливу роль також відіграє професійна самосвідомість майбутніх фахівців та розуміння професійного вибору.

Важливими складовими становлення психологічного клімату у студентській групі виступають: емпатія, конфліктність та темперамент особистості, що зумовлюють можливість пошуку конструктивних шляхів до оптимізації психологічного клімату у групі.

Емпатія передбачає – відгук, гостре внутрішнє реагування на почуття і емоції інших людей. Це здатність розуміти і бачити, що відбувається в психологічному плані з опонентом, вміння відчувати його переживання.

Здатність до співпереживання є у кожного з нас, вона є вродженою. З віком це якість у більшості з нас зникає або стає менш вираженим, оскільки включаються механізми самозахисту від негативних емоцій [25, с. 46].

У психології виділяється 4 рівні емпатії:

1. Стандартний. Притаманний більшості людей.

Індивід чує інших, ясно розуміє, що відбувається з співрозмовником у різних ситуаціях.

Вони вміють співчувати, відчувати чужий біль, можуть сказати кілька втішних, підбадьорливих слів, але довго залишатися в зневірі у них не виходить.

2. Низький. Таким рівнем емпатії мають холоднокровні, байдужі люди. Вони не лізуть в почуття інших людей, тримають дистанцію від чужого горя. Такі особистості живуть для себе, з великим небажанням роблять щось для інших.

Вони рідко щиро сміються, плачуть, виявляють якісь емоції. Індивіди з низьким рівнем співпереживання воліють займатися індивідуальною працею,

не люблять колективи. Не визнають чужої думки, постійно сперечаються, відстоюють свої позиції навіть, коли неправі.

3. Підвищений. Це високочутливі особистості, які розуміють інших як себе. Чужі проблеми, переживання, горе приймають близько до серця. Емпати підвищеного рівня великодушні, вміють прощати серйозні образи, дуже довірливі.

Такі якості цінуються родичами, друзями, знайомими.

Високий. Таких людей вкрай мало. Вони бояться сказати співрозмовнику щось образливе, не дозволяють собі уїдливих жартів, зухвалості. Їх легко образити, але самі вони прощають усе. Частіше це творчі особистості, які не люблять неприємну роботу.

Структурно, така ефективна взаємодія, в межах уникнення розгортання конфлікту зображена нами на рисунку 1.3.:



Рис. 1.3. Перетин сфер у діяльності ефективної команди

Важливо для розуміння концепту протидії конфліктній ситуації важливо сформулювати уявлення про кожен з структурних компонентів:

1. Мотиваційно-ціннісний компонент має на меті розуміння спрямованості керівника організації на побудову та структурування якісних взаємин, що базуються на принципі «партнерства» та є вмотивованими на врегулювання конфліктної ситуації.

2. Когнітивний компонент має на меті формування знань щодо грамотної поведінки у конфлікті, наявності компетенції у сфері менеджменту, психології, конфліктології.

3. Комунікативний компонент у структурі має на меті: організацію конструктивного діалогу з усіма сторонами конфлікту, оцінка емоційних станів, стратегії та концепту поведінки, орієнтованість на використання якісних технологій розв'язання протиріч.

Емоційно-вольовий та рефлексивний компонент - здатність до саморефлексії, оцінка власних емоцій та бажання щодо вирішення конфлікту. Людина має здійснювати активний вплив на поведінку усіх учасників конфлікту та забезпечення умов для стабілізації ситуації шляхом налагодження мікроклімату.

Водночас, виявляється інтерес до темпераменту: оскільки це біологічний фундамент, що є основою для формування особистості, як суспільна сутність, а властивості особистості, що обумовлені темпераментом, є найбільш стійкими та довготривалими.

У деяких видах діяльності від типу темпераменту (холерик, сангвінік, флегматик, меланхолік) може залежати не тільки хід виконання, але й кінцевий результат. Деякі види діяльності висувають жорсткі вимоги до темпу та інтенсивності дій, а тому вимагають спеціального добору за цими якостями. Темперамент містить два основні вектори: активність та емоційність. Відповідно до того, в якому співвідношенні вони реалізуються в межах розвитку особистості формується й темперамент.

Активність є детермінантною ступеню енергійності, швидкості, або навпаки: млявості, повільності, інертності. Емоційний вектор є запорукою протікання емоційних процесів, відповідно встановлюючи «полюс»

реагування (позитивний або негативний) та модальність (радість, горе, страх, гнів тощо):

- холерик – швидкий, поривчастий, з сильними почуттями, що швидко з'являються, активною мімікою, жестах, властиві яскраві емоційні реакції;
- сангвінік – швидкий, рухливий, такий, що надає емоційний відклик на всі враження, почуття швидко змінюють одне одне, не ж сильними;
- меланхолік – порівняно малий спектр емоційних реакцій, ала великою силою та тривалістю їх, мало виражає власні почуття;
- флегматик – повільний, врівноважений, спокійний, такий. якого не можливо емоційно зачепити та вивести з рівноваги. Почуття зовні мало проявляються [9,17].

Від типу темпераменту залежить як сама людина реалізує свої дії. Темперамент виявляється в особливостях психічних процесів, впливає на швидкість відтворення і міцність запам'ятовування, рухливість розумових операцій, стійкість і переключення уваги тощо.

Відповідно до існуючих досліджень, холерики краще взаємодіють у групі із холериками та флегматиками; флегматикам ліпше взаємодіяти із флегматиками та сангвініками; сангвініки здатні підлаштуватися до інших типів темпераменту; водночас – меланхоліки, через їх вразливість потребують постійної підтримки та спонукання до дій.

Підбиваючи підсумок зазначимо, що для ефективного функціонування студентської групи та збереження якісного психологічного клімату важливу роль відіграє враховування: індивідуальних психологічних особливостей особистості; віку; орієнтованості на взаємодію; соціальна адаптованість; конфліктність; розвиненість інтелекту (соціального та емоційного).

Висновки до розділу 1

Здійснивши теоретико-методологічний аналіз особливостей становлення психологічного клімату у студентському колективі, ми дійшли наступних висновків:

1. Психологічний клімат – це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

2. Студентська група – це особливий вид функціонування міжособистісних взаємин. Даний період життя характеризується зміною соціального середовища людини та необхідністю пристосування до нових умов існування.

3. Основними чинниками, які впливають на становлення психологічного клімату у студентській групі є: індивідуальні особливості; вмотивованість; конфліктність; емпатія; орієнтованість на взаємодію; соціальна адаптивність.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

2.1. Організація та проведення емпіричного дослідження становлення психологічного клімату в студентській групі

Метою емпіричного дослідження особливостей становлення психологічного клімату в студентській групі через призму розвитку самосвідомості особистості є встановлення особливостей розподілу показників індивідуально-психічних якостей, що детермінують формування кваліфікованого спеціаліста.

Дослідження було проведено на базі НУК імені адмірала Макарова, МНУ ім. В. О. Сухомлинського. В якості респондентів виступили 50 випробуваних віком від 18 до 40 років:

- випробувані студенти, що отримують першу вищу освіту (25 випробуваних);
- випробувані студенти, що отримують другу вищу освіту (25 випробуваних).

Для реалізації поставленої мети сформульовано наступні завдання емпіричного етапу дослідження:

1. Охарактеризувати вибірку випробуваних за такими критеріями:
 - Вік особистості;
 - Стать;
 - Ступінь освіти;
 - Вмотивованість на самоосвіту.
2. Підібрати методики проведення емпіричного етапу, що відповідають змісту досліджуваного питання.
3. Розробити алгоритм проведення дослідження.

4. Проаналізувати та проінтерпретувати отримані результати дослідження, встановити певні закономірності формування психологічного клімату у групі студентів.

Емпіричне дослідження складалося з наступних етапів:

1. Підготовчий: підбір методик, обрання вибірки дослідження.
2. Експериментальний: проведення дослідження з випробуваними за підготовленими методиками.

3. Аналітичний: оцінка отриманих результатів, характеристика детермінант формування психологічного клімату у групі студентів.

Основний методичний інструментарій склали три методики, які окреслюють такі аспекти реалізації дослідження та взаємодії: окреслюють специфіку психологічного клімату; особливості поведінки у конфлікті та визначають здатність особистості до співпраці. Відтак, нами охоплено індивідуальні та групові маркери, що можуть впливати на формування психологічного клімату у групі студентів.

1. Тест «Соціально-психологічний клімат в групі».

Тест у своїй структурі містить 13 полярних (протилежних) запитань, що визначають «позитивні» властивості психологічного клімату та «негативні» властивості психологічного клімату (відповідно до суб'єктивної думки респондентів).

Тест призначений як для індивідуального, так і для групового дослідження.

Інструкція при дослідженні: Ознайомтеся із характеристиками психологічного клімату у групі та оцініть кожну характеристику (відповідно до власного розуміння його характеристик у вашому колективі).

Шкала оцінювання властивостей клімату містить такі показники:

3 бали – властивість проявляється в групі завжди;

2 бали – властивість виявляється в більшості випадків;

1 бал – властивість виявляється нерідко;

0 балів – виявляються в однаковій мірі і та, й інша властивості.

Відтак, у змісті інтерпретації результатів, визначено такі аспекти:

- Високий рівень гармонії клімату у групі: 20 та більше балів – властивими є гарні взаємини, взаєморозуміння. Респонденту комфортно перебувати у групі.
- Достатній рівень гармонії клімату у групі: від 10 до 20 балів – взаємодія у групі не є усталеною – є позитивні моменти, що надають підтримку та відчуття стабільності, водночас, є моменти, що дизрегулюють особистість.
- Низький рівень – менше 10 балів. Для групи характерними є деструктивні взаємини, з низьким рівнем взаєморозуміння та підтримки. Респонденти не відчують себе надійно у такій групі, а психологічний клімат визначається як токсичний.

2.Методика «Діагностика рівня конфліктності особистості».

Методика містить 14 запитань та пропонує надати відповіді на запитання, що ставить на їх вирішення сама методика.

Інструкція до методики: «Оберіть один з трьох запропонованих варіантів відповідей на питання і запишіть його, наприклад у такому вигляді: 1-А, 2-Б, 3-Б».

Обробка та інтерпретація результатів за методикою: необхідно підрахувати кількість набраних балів, використовуючи наведену таблицю.

Методика є універсальною і може використовуватися як для індивідуального, так і для групового дослідження.

Встановлено, що більш високий рівень конфліктності передбачає наявність рис характеру, що обумовлюють виникнення конфліктів, використання конфліктогенів спілкування і, безумовно, підвищення конфліктності відносин в колективі.

Відповідно до ієрархії набраних балів, визначаються такі ступені схильності особистості до конфліктності у групі:

14-17 балів – дуже низький рівень конфліктності.

18-20 балів – низький рівень конфліктності.

21-23 бала – рівень конфліктності нижче середнього.

24-26 балів – рівень конфліктності дещо нижче середнього.

27-29 балів – середній рівень конфліктності.

30-32 бала – рівень конфліктності дещо вище середнього.

33-35 балів – рівень конфліктності вище середнього.

36-38 балів – високий рівень конфліктності.

39-42 бали – дуже високий рівень конфліктності.

3. Методика «Визначення психологічної сумісності» за М. Рокичем.

Метою використання методики є: визначити психологічну сумісність студентів у групі.

Інструкція до виконання є такою: «зараз Вам буде запропонований набір з 18 карток, на яких зазначені цінності різноманітного характеру. Ваша задача – розкласти їх по порядку їх значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у власному житті».

Відповідно до структури дослідження, М. Рокіч виокремлює два різноманітних типи цінностей: термінальні та інструментальні.

- Термінальні цінності М. Рокіч визначає, як переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування (наприклад, щасливе сімейне життя, мир у всьому світі) з особистої і суспільної точок зору варто того, щоб до неї прагнути;

- Інструментальні цінності – як переконання в тому, що якийсь образ дій (наприклад, чесність, раціоналізм) є з особистої і громадської, точок зору кращим у будь-яких ситуаціях.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження становлення психологічного клімату в студентській групі

Попередньо, випробувані заповнили стислі анкети з метою визначення розподілу: віку, освіти та стажу роботи. Отримані результати були опрацьовані та візуалізовані нами на рисунках.

Показники розподілу за віком статистично розподілені таким чином:

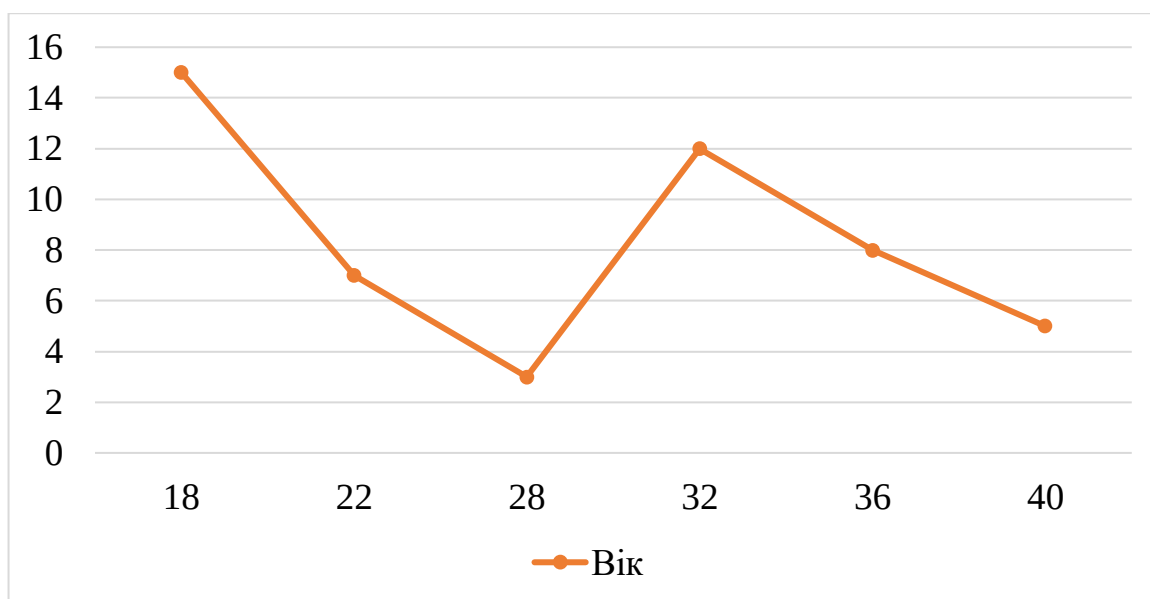


Рис. 2.2.1 Розподіл показників за віком серед випробуваних (осіб)

За результатами оцінки розподілу, можемо зазначити, що більша частина випробуваних знаходиться в межах вікового діапазону 18-32 років (54 % серед усіх опитаних). Більшість випробуваних відповідають віковому етапу «молодість» та «зрілість».

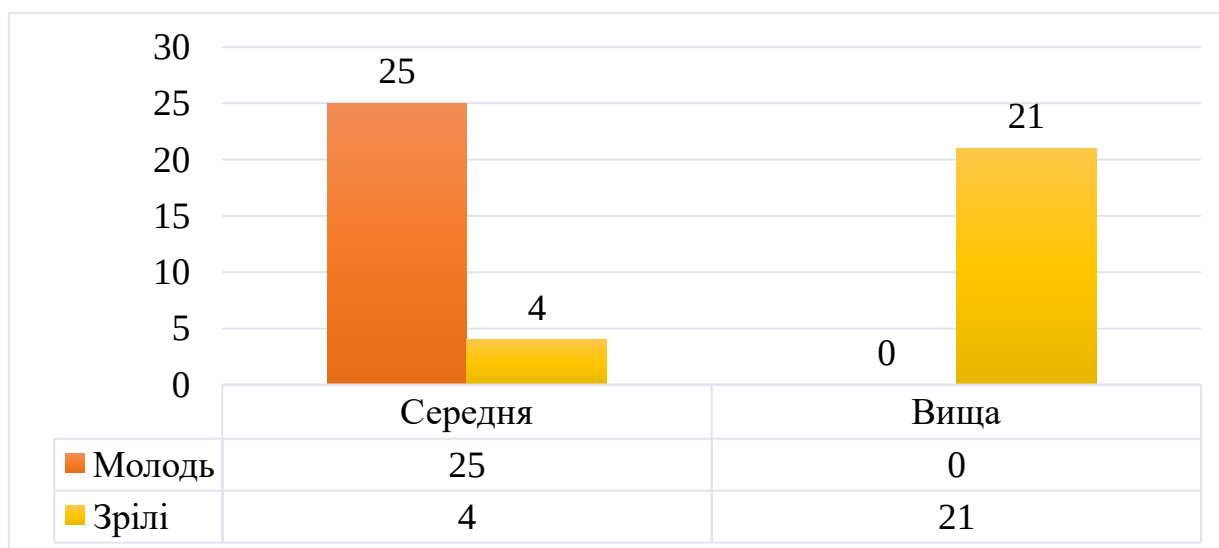


Рис. 2.2.2. Розподіл показників рівня освіти серед випробуваних (осіб)

Відповідно до окресленого плану дослідження, робота зі встановлення особливостей самосвідомості студентів передбачає також розуміння вмотивованості студентів різного віку на результат:

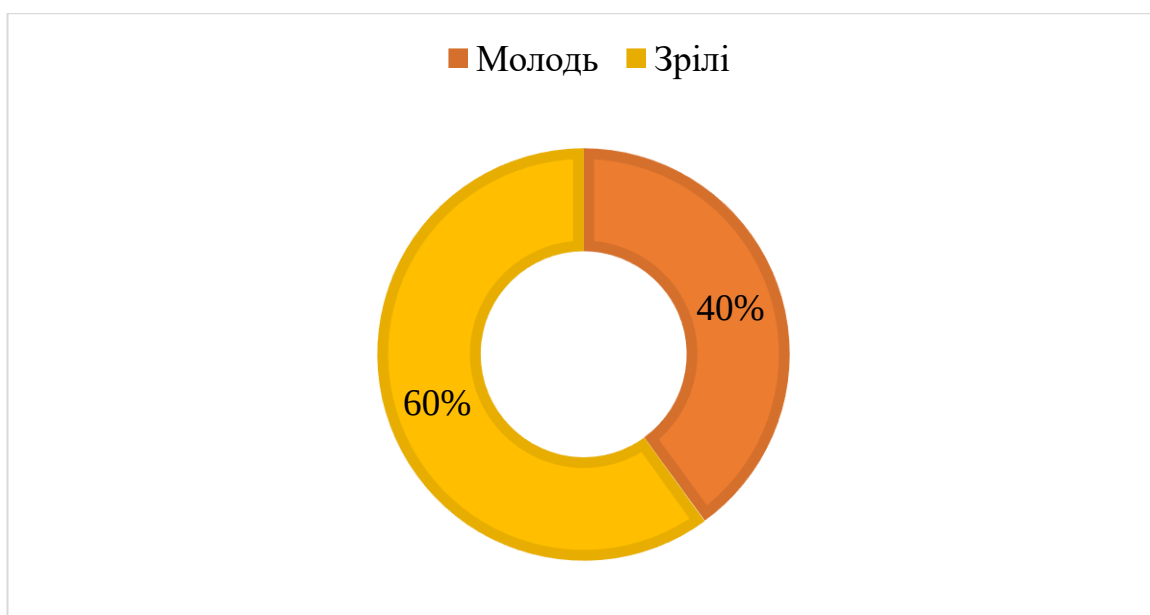


Рис. 2.2.3. Розподіл показників вмотивованості серед випробуваних

За результатами анкетування встановлено, що студенти «зрілі» є більш вмотивованими на результат дослідження.

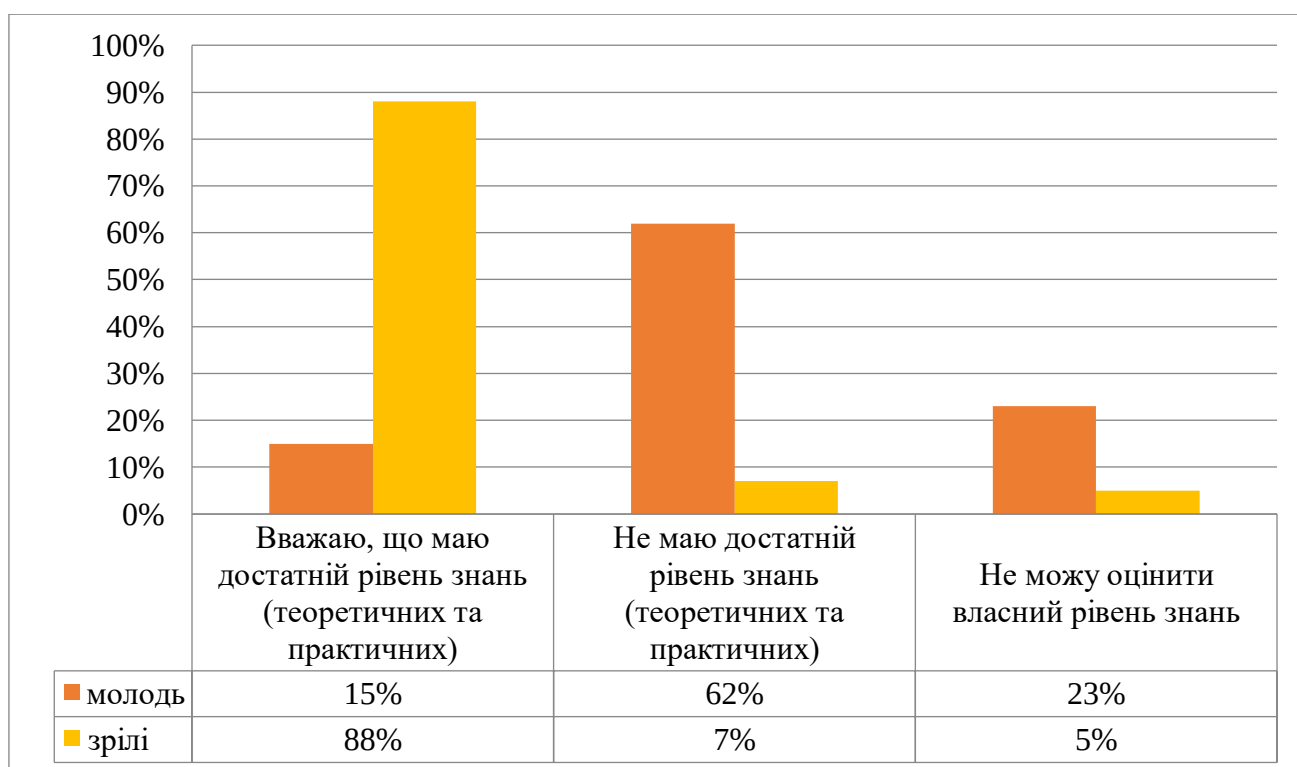


Рис. 2.2.4. Сформованість теоретичних та практичних знань у обраній сфері реалізації (на думку самих студентів)

Встановлено, що в обох групах є невеликі відсотки випробуваних, в яких виникли складнощі при оцінці власного рівня теоретичних та

практичних знань. Студенти-молодь пояснюють складність у визначенні показників знань (як професійного досвіду), такими чинниками:

- відсутність можливості відвідувати семінари, тренінги, щоб мати більше уявлення про діяльність психологів;
- значна кількість знань отримується із соціальних мереж, але не завжди інформація є актуальною та коректною;
- відсутність критеріїв порівняння: немає з чим порівняти власний рівень знань, щоб дати чітку відповідь.

Студенти – зрілого віку на аналогічне питання не могли дати чіткої відповіді через такі причини:

- поки не визначилися з напрямом подальшої діяльності. Є достатня база теоретичних та практичних знань, але поки важко зрозуміти, чи вистачить її у подальшій діяльності;
- сформоване розуміння невичерпності новітніх даних, інформації щодо різних феноменів психології, напрямів реалізації. Через це – теоретичні та практичні знання та навички мають постійно вдосконалюватися.

Після того, як нами було виокремлено групи досліджуваних, отримані результати за кожною методикою, ми можемо проаналізувати та проінтерпретувати більш детально.

За результатами тесту «Соціально-психологічний клімат в групі» нами отримано наступні дані, які представлені на рисунку 2.2.5.

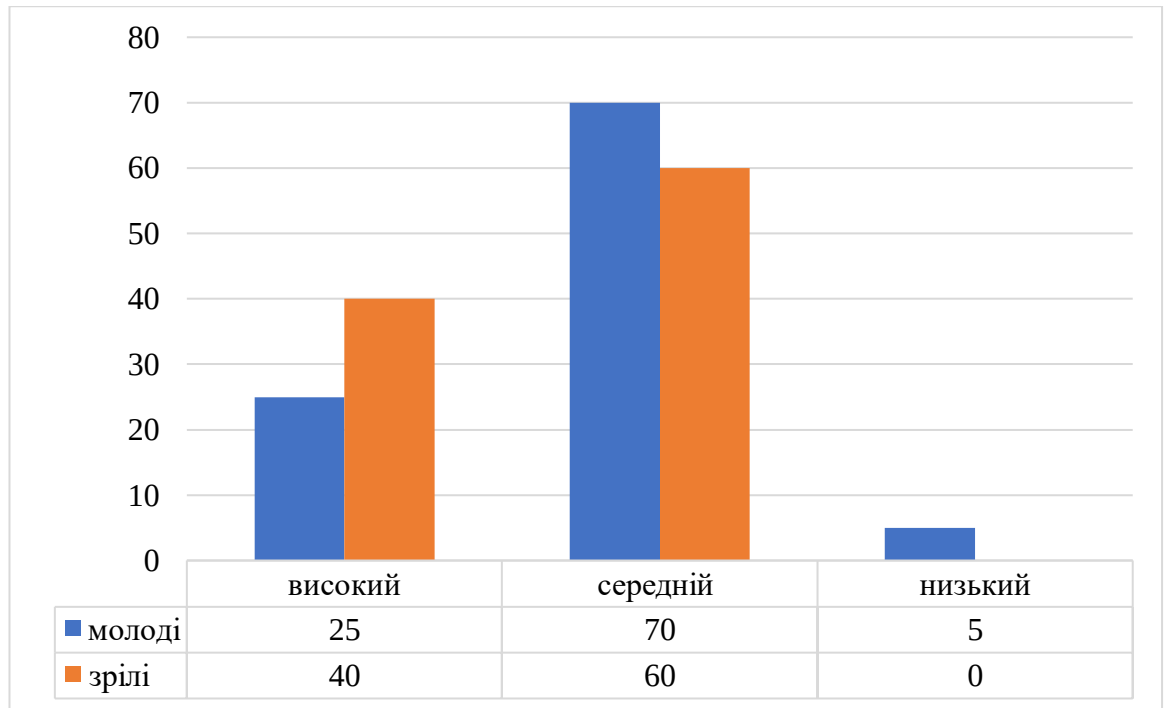


Рис. 2.2.5. Рівень сформованості соціально-психологічного клімату в групі

Аналізуючи результати можемо зазначити, що:

- Серед молодих студентів, визначається переважно середній рівень сформованості психологічного клімату у групі (70 %): іноді, їм складно відшукувати спільне рішення, існують певні протиріччя.
- В групі дорослих студентів, психологічний клімат у групі є більш гармонійним, на що вказує високі рівні показників високого (40 %) та середнього (60 %) рівня.

За результатами методики «Діагностика рівня конфліктності особистості» ми можемо зазначити, що у студентів показники рівня обізнаності щодо конфлікту розподілились таким чином:

- Високий рівень – 35% серед опитаних;
- Достатній рівень – 25% серед опитаних;
- Середній рівень – 20 % серед опитаних;
- Низький рівень – 20% серед опитаних.

На рисунку 2.2.6. представлено графічне відображення вказаних даних.

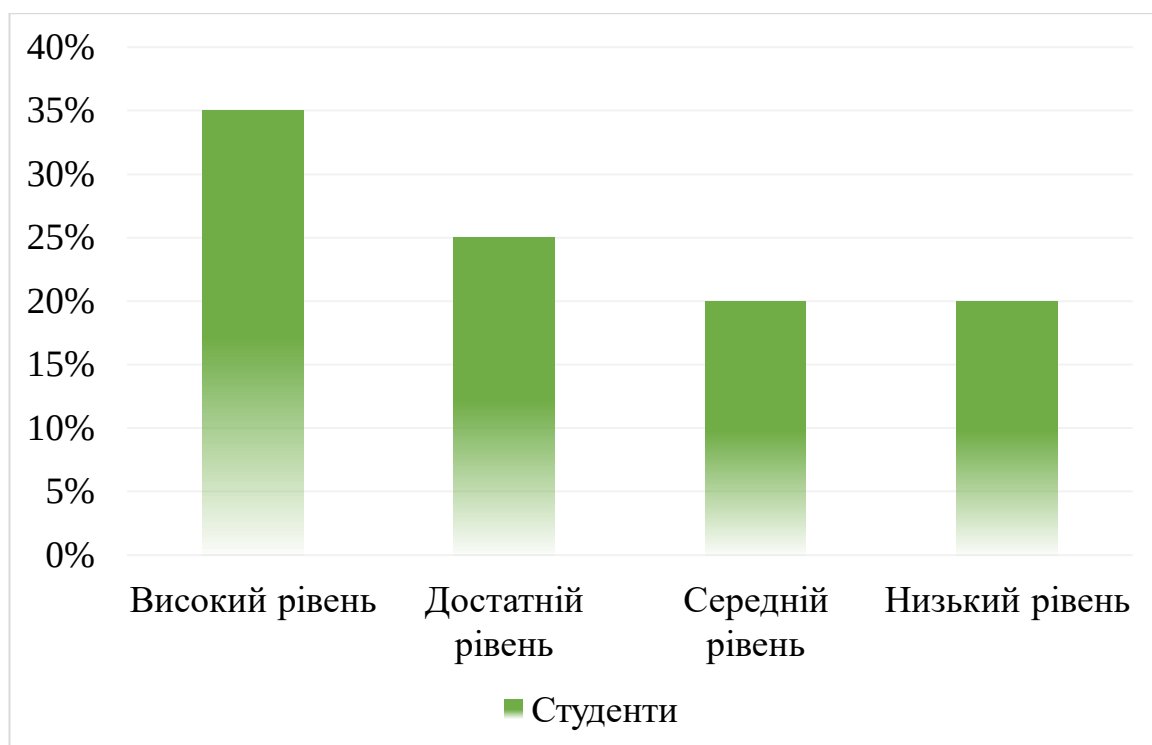


Рис. 2.2.6. Показники розуміння конфлікту та конфліктологічної культури серед респондентів

Відповідно, можливо виділити дві групи:

- Група з високим рівнем обізнаності щодо конфлікту – становить 60% випробуваних (високий та достатній рівень за результатами бесіди);
- Група з недостатнім рівнем обізнаності щодо конфлікту – становить 40% випробуваних (середній та низький рівень за результатами бесіди).

За ступенем конфліктності можливо виділити такі показники, що представлені на рисунку 2.2.7.

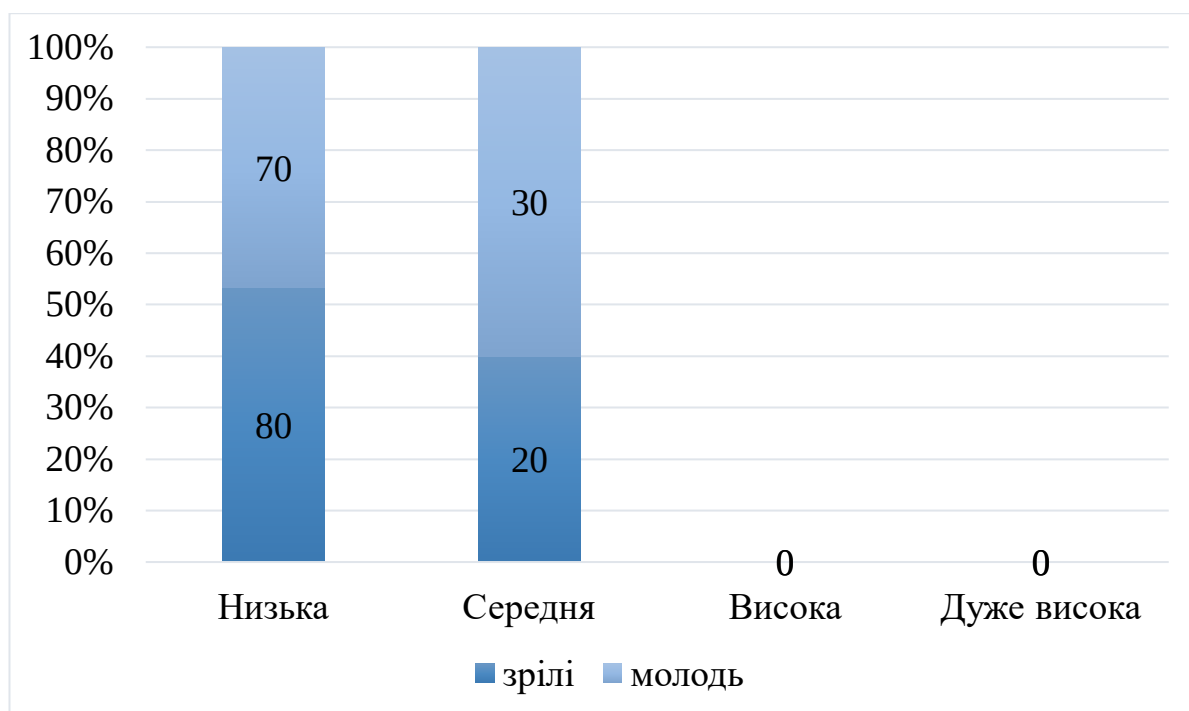


Рис. 2.2.7. Показники рівня конфліктності випробуваних

Більшість молодих (70%) і зрілих студентів (80%) випробуваних мають низький рівень конфліктності, натомість 20% та 30% відповідно – мають середній рівень схильності до конфліктної поведінки.

Натомість, високого та дуже високого рівня не встановлено.

Таким чином, в обидвох групах, спостерігається помірно невисокий рівень конфліктності.

Усі студенти намагаються віднайти конструктивні шляхи для подолання конфліктів та оптимізувати таким чином міжособистісну взаємодію.

Відповідно, студенти, незалежно від рівня досвіду та обізнаності щодо конфліктної поведінки загалом орієнтовані на пошук продуктивних стратегій у подоланні конфліктної взаємодії:

- на якість реалізації вирішення конфлікту;
- набуття компетенцій у міжособистісній взаємодії щодо налагодження спілкування та навичок взаєморозуміння;
- орієнтовані на певні суперечки, що можуть бути пояснені певними протиріччями у баченні концепту соціальної взаємодії.

В контексті діяльності важливо розуміти що високий рівень емпатії сприяє більш раціональному пошуку стратегій подолання конфлікту.

За результатами проведення методики «Визначення психологічної сумісності» за М. Рокичем нами було отримано такі результати, які зображені на рисунку 2.2.8.

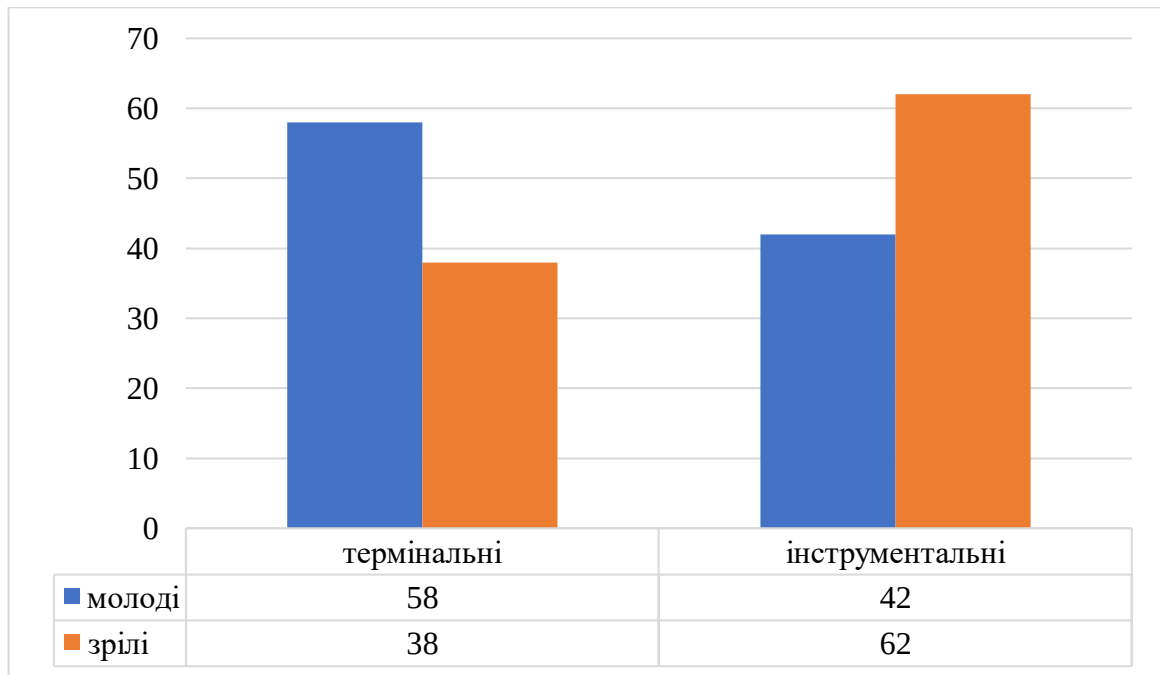


Рис. 2.2.8. Розподіл цінностей серед респондентів

За результатами проведення дослідження за методикою, можливо визначити такі особливості:

Список А (термінальні цінності) – переважна більшість молодих студентів (58 %) орієнтовані на термінальні цінності, натомість, переважна більшість зрілих студентів (38 %) дотримується протилежної точки зору.

Список Б (інструментальні цінності) – є пріоритетом у групі зрілих за віком студентів (62 %), що зумовлює їх розуміння важливості співпраці та міжособистісної взаємодії.

Для статистичного підтвердження виявлених відмінностей у ціннісних орієнтаціях між молодими та зрілими студентами було використано критерій Манна – Уїтні, який дозволив встановити, що ці відмінності є статистично значущими ($p < 0,01$ для термінальних і $p < 0,05$ для інструментальних

цінностей). Цей непараметричний тест дозволяє виявити, чи є значуща різниця в розподілах показників між двома групами респондентів, навіть якщо дані не підпорядковуються нормальному розподілу. Результати дослідження представлені в таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1.

Значимість відмінностей атрибутивного стилю та його складових у успішних та неуспішних (за критерієм U Манна-Уїтні)

Шкала	Критерій U Манна-Уїтні	Рівень значущості
Оптимізм	1436,5	0,001***
Стабільність	1902,0	0,01**
Контроль	1553,0	0,001***
Глобальність	1569,0	0,001***
Оптимізм у ситуаціях успіху	1432,5	0,001***
Оптимізм у ситуаціях невдачі	1923,0	0,01**
Оптимізм у ситуаціях досягнення	1348,0	0,001***
Оптимізм у міжособистісних ситуаціях	1926,0	0,01**

Примітка. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Опис результатів за шкалами:

1. Оптимізм: значення $U = 1436,5$, $p = 0,001$ — виявлено високозначущу різницю. Успішні студенти мають значно вищий рівень загального оптимізму.

2. Стабільність: $U = 1902$, $p = 0,01$ — статистично значуща різниця. Успішні студенти мають більш стабільну емоційну та поведінкову характеристику.

3. Контроль: $U = 1553$, $p = 0,001$ — виявлено значущу різницю. Успішні студенти відчують вищу здатність контролювати ситуацію, приписуючи результати власним зусиллям.

4. Глобальність: $U = 1569$, $p = 0,001$ — істотна відмінність. Успішні респонденти мають схильність бачити вплив подій у ширшому контексті, глобально осмислюючи досвід.

5. Оптимізм у ситуаціях успіху: $U = 1432,5$, $p = 0,001$ — успішні студенти частіше інтерпретують свої досягнення як результат стабільних, контрольованих чинників.

6. Оптимізм у ситуаціях невдачі: $U = 1923$, $p = 0,01$ — групи відрізняються; успішні учасники менш схильні до песимізму при невдачах.

7. Оптимізм у ситуаціях досягнення: $U = 1348$, $p = 0,001$ — суттєва різниця. Успішні студенти демонструють високу мотивацію до досягнення результатів.

8. Оптимізм у міжособистісних ситуаціях: $U = 1926$, $p = 0,01$ — групи значуще відрізняються. Успішні студенти більш позитивно налаштовані в соціальних взаємодіях.

Значущі відмінності за всіма шкалами свідчать про те, що успішні студенти мають більш адаптивний атрибутивний стиль — вони приписують успіхи стабільним, внутрішнім, контрольованим причинами, демонструють вищий рівень емоційної стабільності, віри в себе, а також позитивного соціального ставлення. Отже, атрибутивний стиль виступає психологічним маркером академічної успішності, і його діагностика може бути важливим інструментом психологічного супроводу студентів.

Висновки до другого розділу

За результатами констатуючого етапу дослідження було зроблено наступні висновки:

1. За методикою визначення ціннісних орієнтацій серед студентів показало, що переважна більшість молодих респондентів (58 %) орієнтується на термінальні цінності, які відображають їх прагнення до самореалізації, особистісного зростання та життєвих ідеалів. Це свідчить про активний пошук сенсу життя і формування особистісної ідентичності. У групі зрілих

студентів домінують інструментальні цінності (62 %), що свідчить про їхню орієнтацію на практичні засоби досягнення цілей, соціальну відповідальність та міжособистісну взаємодію. Така тенденція вказує на більшу соціальну зрілість і сформованість особистісних навичок, необхідних для ефективної колективної діяльності.

2. Результати аналізу за допомогою критерію Манна – Уїтні підтвердили статистично значущі відмінності між молодими та зрілими студентами за показниками оптимізм ($U=1436,5$; $p=0,001$), стабільність ($U=1902,0$; $p=0,01$), контроль ($U=1553,0$; $p=0,001$) та глобальність ($U=1569,0$; $p=0,001$). Це підтверджує різницю у психологічній адаптації між групами. Значення рівня значущості ($p < 0,01$) для цих шкал свідчать про різний рівень психологічної адаптації, мотивації та сприйняття життєвих подій у різних вікових групах. Аналіз оптимізму в різних життєвих ситуаціях (успіх, невдача, досягнення, міжособистісні стосунки) виявив, що молоді студенти мають тенденцію до більш емоційно забарвлених ідеалізованих оцінок, що пояснюється їхньою віковою особливістю — формуванням ціннісних орієнтацій та емоційної лабільності. Натомість, у зрілих студентів спостерігається більш збалансований і реалістичний підхід, який сприяє кращій психологічній стійкості та ефективній соціальній адаптації.

3. Виявлені психологічні особливості та відмінності між віковими групами мають практичне значення для організації навчального процесу, створення сприятливого психологічного клімату у студентських колективах та розробки програм психологічної підтримки, адаптованих до потреб різних категорій студентів. Отримані результати свідчать про важливість індивідуального підходу до розвитку студентів із урахуванням їх вікових, мотиваційних та психологічних особливостей, що дозволить ефективно підвищувати рівень їх соціальної інтеграції, відповідальності та психологічної зрілості.

РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

3.1. Програма становлення психологічного клімату в студентській групі

Спираючись на результати емпіричного дослідження нами було розроблено програму тренінгу «Гармонія в командній співпраці».

Мета тренінгу полягає у стабілізації взаємин у колективі студентів через призму психологізації та здобуття досвіду конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Завдання тренінгу:

- вивчення гармонійних стилів та правильних моделей побудови колегіальних взаємин;
- навчання методів знаходження рішення в конфліктних ситуаціях;
- допомогти учасникам скоригувати свою поведінку у бік зниження конфліктогенності.

Категорія учасників: студенти.

Склад групи:

- оптимальна чисельність 6 – 12 осіб;
- група має бути сформована на добровільній основі;
- група повинна приймати та дотримуватися правил, запропонованих тренером.

Місце проведення:

- зал для проведення тренінгів;
- класна кімната.

Нижче наведено структуру проведення тренінгової програми «Гармонія в командній співпраці».

Вправа 1. «Ім'я».

Тренером задаються такі питання:

1. Що означає Ваше ім'я?
2. Хто Вас назвав і чому?

3. Як Ви ставитеся до свого імені на різних вікових стадіях?

4 Як Ви ставитеся до нього зараз?

5. Промовте своє ім'я в трьох різних інтонаціях, позначаючи той варіант свого імені, який Вам подобається, який Вам не подобається.

Зворотній зв'язок: Що Ви зараз відчуваєте?

Аналогічно проводимо вправу із іменем інших студентів, але наразі учасник «приміряє» на себе ім'я інших осіб, та використовує ті інтонації, як звертається.

Зворотній зв'язок: Чи змінилося відчуття в цьому випадку? Чи подобається як звучить ім'я, чи подобаються інтонації?

Вправа 2. «Скульптура».

Завдання учасників, створити скульптуру своєї команди з фольги або пластиліну. Вибір дається зважаючи на те, чи легко буде людині давати зворотній зв'язок.

Далі людина має зробити презентацію своєї скульптури, проаналізувати позитивні та негативні моменти.

Після аналізу, фахівцем дається завдання змінити первісну скульптуру з урахуванням корекції негативних якостей. Вправа допомагає простежити проблемні моменти усередині колективу, сформувати конструктивні моделі взаємодії із колегами.

Вправа 3. «Зв'язок в колективі».

Розкладаємо перед учасниками різне наповнення: стрічки, нитки, ланцюги, канати тощо. Завдання: створити модель зв'язку в ієрархії взаємин.

Питання:

- наскільки зв'язок міцний?
- хто кого тримає у цьому зв'язку?
- наскільки важлива підтримка?
- чи яскравий зв'язок?
- які емоції наповнюють зв'язок?
- які б матеріали Ви додали у зв'язок?

Вправа 4. «Емоційна пантоміма»

Існує китайська приказка: «Розкажи мені – і я забуду Покажи мені – і я запам'ятаю. Залучи мене – і я зрозумію і чогось навчуся».

Людина засвоює: 10% того, що чує; 50% того, що бачить, 70% того, що сама переживає, 90% того, що сама робить.

Кожен з учасників користуючись лише мімікою та жестами має проявити емоції та ситуацію, що задана, та переконати аудиторію в їх наявності. Виступи індивідуальні, копіювання моделі попередників не дозволяється. На виконання вправи дається від 30 сек до 1 хв. По закінченню вправи проводиться обговорення – хто був найбільш переконливим, та найкраще впорався із вправою.

Ситуації обираються навмання.

- Хочу відпустку
- Хочу премію
- Я хочу щоб мене зрозуміли
- Я хочу товаришувати
- Я боюся відповідальності
- Ваші інтереси?
- Я хочу будувати кар'єру
- Мені важлива взаємодія

Проаналізувати:

- Що було складніше показувати емоцію, чи контекст ситуації?
- Який емоційний відклик від ситуації?
- Чи траплялися такі емоції?
- Чи вдавалося вам відсувати ці емоції та надавати емоційний відклик?

Рефлексія.

- Попросіть учасників намалювати живу істоту (існуючу або неіснуючу) та дати їй ім'я.

- Попросіть учасників всередині істоти написати вчинки, лінії ставлення та взаємодії, що були сьогодні сформовані.
- Попросіть учасників в групах за межами істоти написати вчинки, манеру поведінки і ставлення, що мають бути сформовані.
- Попросіть групи презентувати результати своєї роботи
- Обговоріть результати відповідей.

Таким чином, раціональна, обміркована діяльність у змісті формування взаємин в колективі, має бути спрямована як на кожного учасника взаємодії та формування раціонального емоційного відклику.

При формуванні колективу важливо враховувати:

- індивідуальні психологічні особливості кожної особистості;
- рівень зацікавленості в діяльності, вмотивованість;
- ступінь самооцінки, самостійності, сформованості компетенцій [4,85].

В змісті роботи варто визначити психологічну сумісність та сумісність психофізіологічного характеру, що має визначатися шляхом діагностики та формування малих груп, серед фахівців, що можуть якісно співпрацювати разом.

Психологічна сумісність передбачає відсутність негативних відносин серед фахівцями, наявність емпатії, можливості спільно вирішити певну конфліктну ситуацію або протиріччя.

3.2. Результати впровадження програми становлення психологічного клімату в студентській групі

За результатами попереднього анкетування, щодо конфліктності та гармонійності клімату у колективі, нами було виділено контрольну та експериментальну групи студентів.

З експериментальною групою, проводилася додаткова робота, щодо оптимізації міжособистісної взаємодії (тренінг, бесіди, спілкування).

З контрольною групою, аналогічних заходів не було реалізовано.

За результатами тесту «Соціально-психологічний клімат в групі» нами отримано наступні дані, які представлені на рисунку 3.2.1.

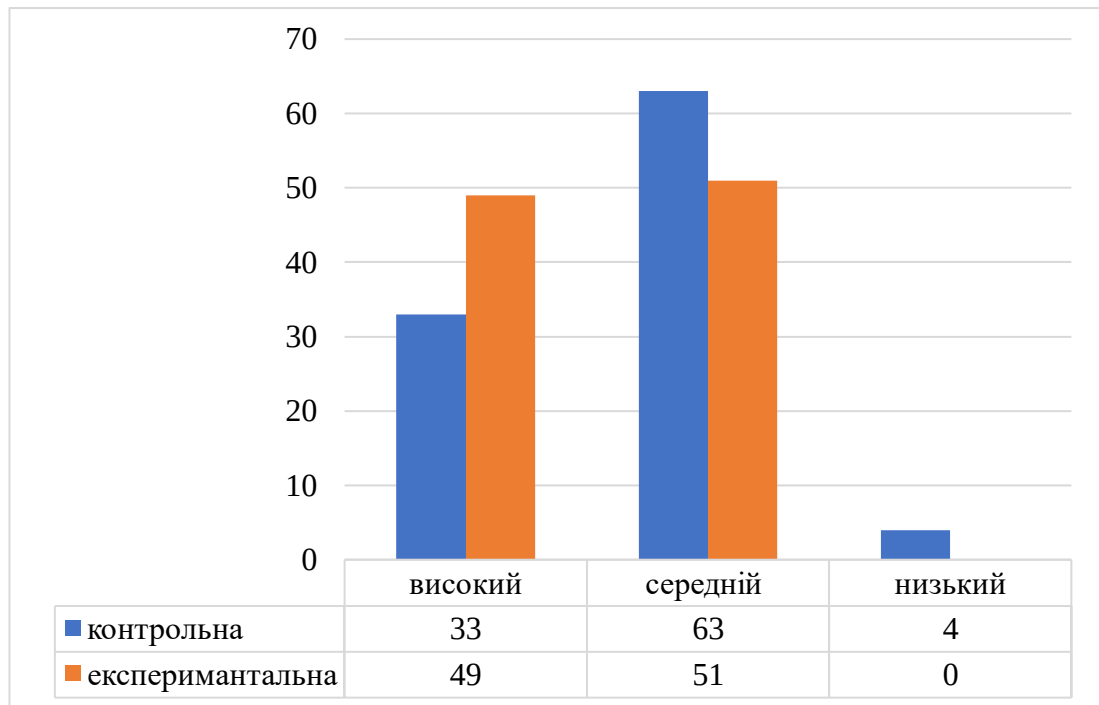


Рис. 3.2.1. Рівень сформованості соціально-психологічного клімату в групі

Аналізуючи результати можемо зазначити, що:

- Серед контрольної групи, визначається переважно середній рівень сформованості психологічного клімату у групі (63 %): іноді, студентам доволі складно відшукувати спільне рішення, існують певні протиріччя.

- В експериментальній групі, психологічний клімат є більш гармонійним, на що вказують високі рівні показників (49 %) та середнього (51 %) рівня.

Низький рівень в експериментальній групі не визначається.

За результатами методики «Діагностика рівня конфліктності особистості» ми можемо зазначити, що у студентів показники рівня обізнаності щодо конфлікту розподілились таким чином:

В контрольній групі – результати не змінилися в порівнянні із попереднім етапом:

- Високий рівень – 35% серед опитаних;
- Достатній рівень – 25% серед опитаних;
- Середній рівень – 20 % серед опитаних;
- Низький рівень – 20% серед опитаних.

В експериментальній групі – спостерігається зміна показників в порівнянні із попереднім етапом:

- Високий рівень – 44 % серед опитаних;
- Достатній рівень – 36 % серед опитаних;
- Середній рівень – 14 % серед опитаних;
- Низький рівень – 6 % серед опитаних.

На рисунку 3.2.2. представлено графічне відображення вказаних даних.

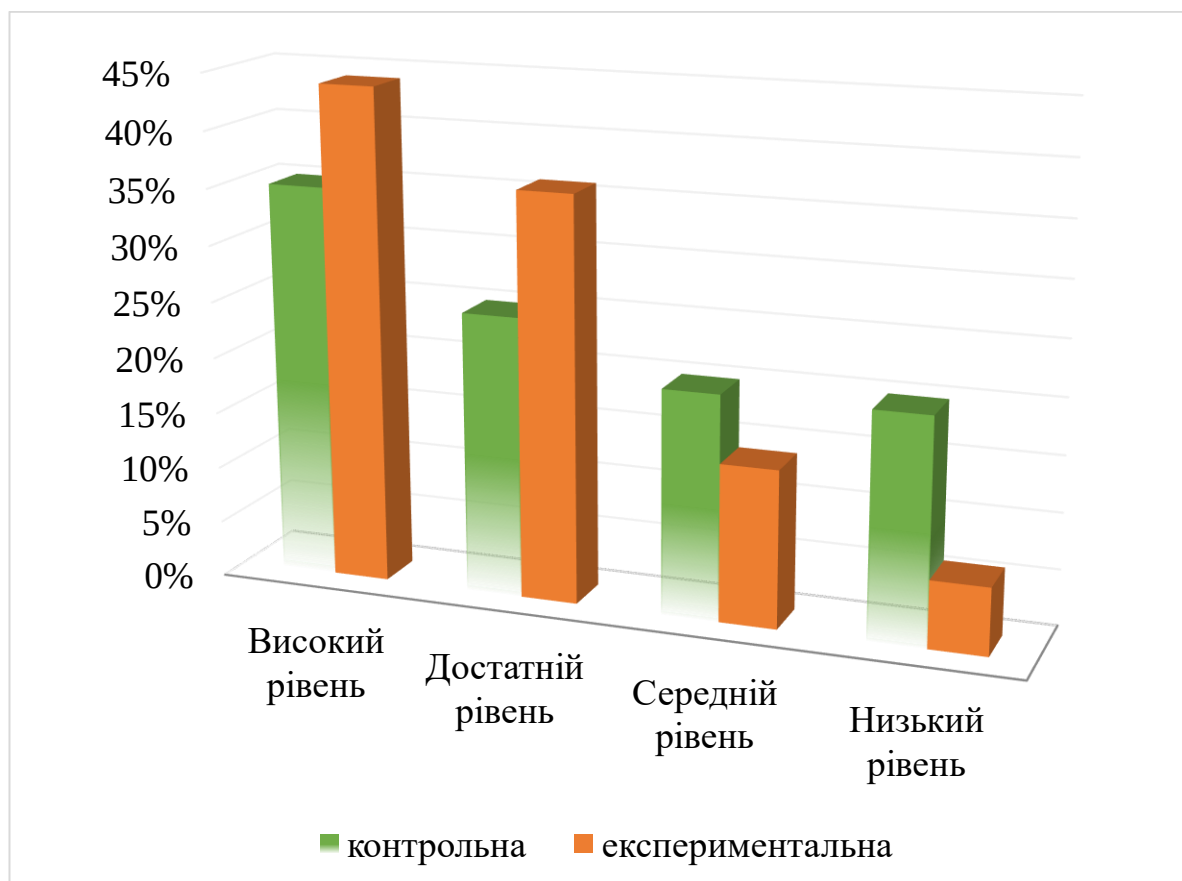


Рис. 3.2.2. Показники розуміння конфлікту та конфліктологічної культури серед респондентів

За ступенем конфліктності можливо виділити такі показники, що представлені на рисунку 3.2.3.



Рис. 3.2.3. Показники рівня конфліктності випробуваних

В експериментальній групі (82%) переважним є показник низької конфліктності, аналогічні дані і за контрольною групою (74%) - проте показник на 8% нижчий ніж у експериментальній групі.

Натомість, високого та дуже високого рівня не встановлено.

Таким чином, в обох групах, спостерігається помірно невисокий рівень конфліктності. Усі студенти намагаються віднайти конструктивні шляхи для подолання конфліктів та оптимізувати таким чином міжособистісну взаємодію.

За результатами проведення методики «Визначення психологічної сумісності» за М. Рокичем нами було отримано такі результати, які зображені на рисунку 3.2.4.

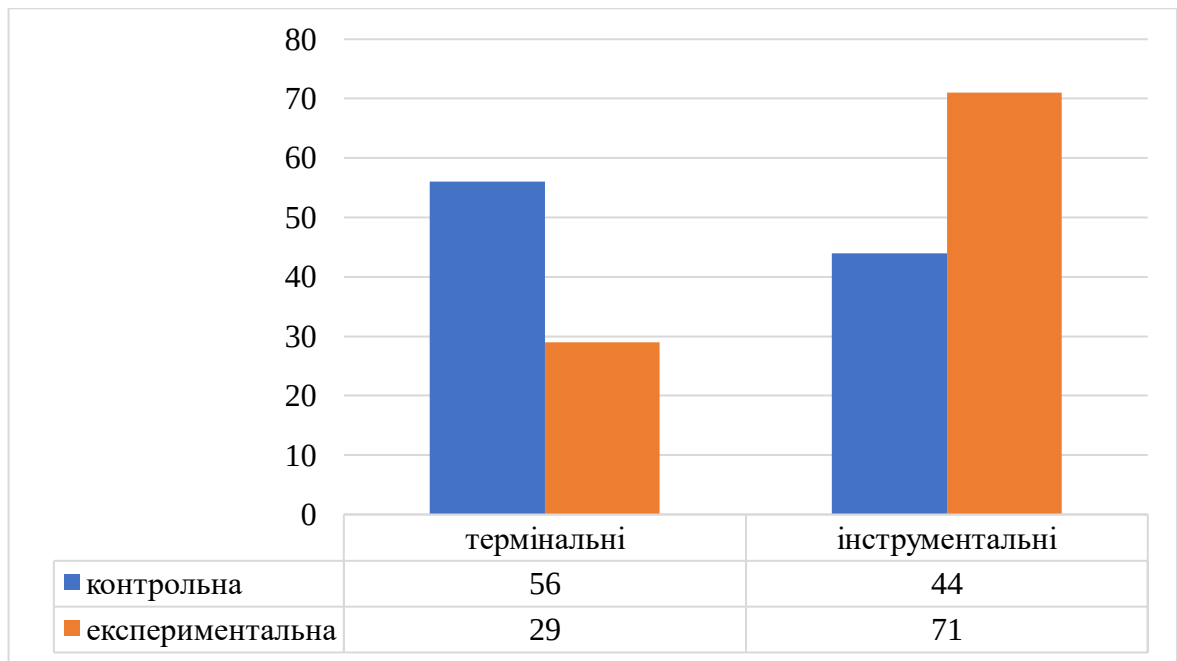


Рис. 3.2.4. Розподіл цінностей серед респондентів

За результатами проведення дослідження за методикою, можливо визначити такі особливості:

Список А (термінальні цінності) – переважна більшість студентів контрольної групи (56 %) орієнтовані на термінальні цінності, натомість, переважна більшість студентів експериментальної групи (71 %) дотримується протилежної точки зору.

Список Б (інструментальні цінності) – є пріоритетом у групі студентів експериментальної групи (71 %), що зумовлює їх розуміння важливості співпраці та міжособистісної взаємодії.

Підсумовуючи результати діагностики, ми сформували зведену таблицю за сформованими нами на попередньому етапі критеріями, що дозволило нам співставити та простежити динаміку результатів та ефективності тренінгу у двох групах:

Таблиця 3.2.1.

Результати контрольно-діагностичного етапу у групах респондентів

Рівень	Контрольна	Експериментальна
Високий	14%	42%
Середній (достатній)	44%	53%
Низький	42%	5%

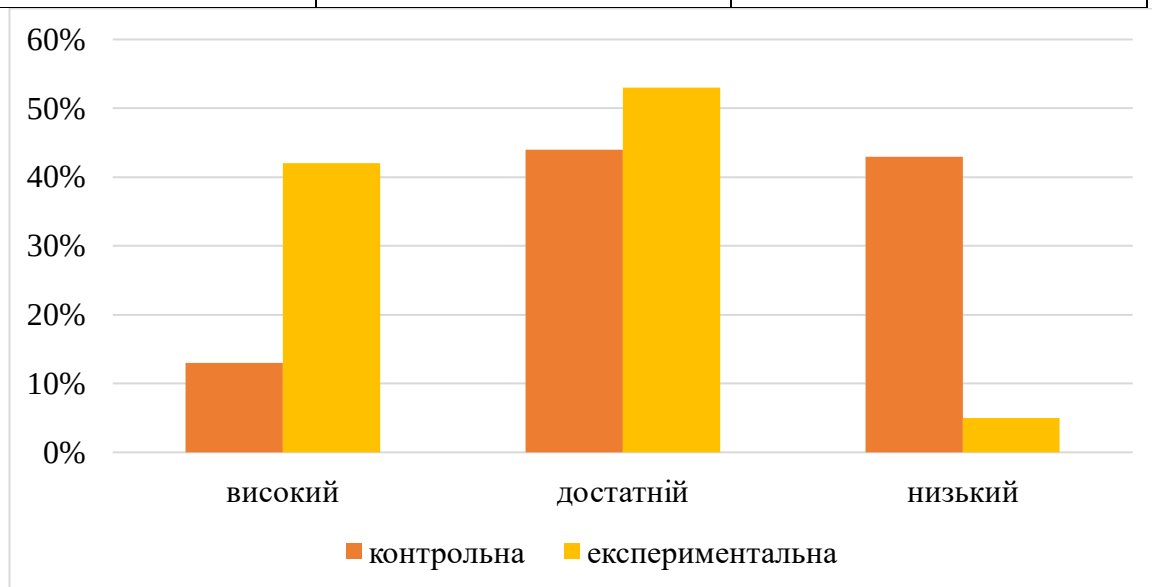


Рис. 3.2.5. Динаміка зведених показників у контрольній та експериментальній групах (у %)

Висновки до третього розділу

1. Розроблено та впроваджено тренінгову програму «Гармонія в командній співпраці», спрямовану на стабілізацію міжособистісних взаємин у студентській групі шляхом формування конструктивних моделей спілкування та ефективного вирішення конфліктів. Програма базується на психологізації процесів взаємодії та здобутті практичного досвіду зменшення конфліктогенності.

2. За результатами попереднього анкетування студентів було виділено контрольну та експериментальну групи, в яких відмінність полягала в застосуванні додаткових психологічних заходів у вигляді тренінгів та бесід лише в експериментальній групі.

3. Аналіз даних за методикою «Соціально-психологічний клімат у групі» показав, що у контрольній групі переважає середній рівень психологічного клімату (63 %), що характеризується періодичними труднощами у пошуку спільних рішень та наявністю протиріч. Натомість в експериментальній групі спостерігається більш гармонійний психологічний клімат, про що свідчать високі (49 %) та середні (51 %) показники, при цьому низький рівень відсутній.

4. За методикою «Діагностика рівня конфліктності особистості» у контрольній групі відсутні значущі зміни порівняно з початковим рівнем: високий рівень конфліктності мають 35 % респондентів, достатній – 25 %, середній – 20 %, низький – 20 %. В експериментальній групі помітна позитивна динаміка: високий рівень конфліктності – 44 %, достатній – 36 %, середній – 14 %, низький – 6 %. Відповідно, загальний рівень конфліктності в експериментальній групі є нижчим, що свідчить про ефективність проведеної роботи.

5. Спостерігається тенденція до зниження рівня конфліктності в експериментальній групі порівняно з контрольною: 82 % учасників експериментальної групи мають низький рівень конфліктності, тоді як у контрольній групі цей показник становить 74 %.

6. За результатами методики «Визначення психологічної сумісності» в експериментальній групі 71 % студентів орієнтовані на інструментальні цінності, що підтверджує їх прагнення до співпраці та позитивної міжособистісної взаємодії. У контрольній групі 56 % респондентів дотримуються термінальних цінностей, що свідчить про орієнтацію на особистісні життєві цілі.

7. Зведена таблиця демонструє позитивну динаміку у формуванні психологічного клімату в експериментальній групі: частка студентів з високим рівнем клімату збільшилася з 14 % до 42 %, середнім – з 44 % до 53 %, а низький рівень знизився з 42 % до 5 %.

ВИСНОВКИ

Здійснивши теоретико-методологічний аналіз особливостей становлення психологічного клімату у студентському колективі, ми дійшли наступних висновків:

1. Психологічний клімат – це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

2. Студентська група – це особливий вид функціонування міжособистісних взаємин. Даний період життя характеризується зміною соціального середовища людини та необхідністю пристосування до нових умов існування.

3. Основними чинниками, які впливають на становлення психологічного клімату у студентській групі є: індивідуальні особливості; вмотивованість; конфліктність; емпатія; орієнтованість на взаємодію; соціальна адаптивність.

За результатами констатуючого етапу дослідження було зроблено наступні висновки:

4. За методикою визначення ціннісних орієнтацій серед студентів показало, що переважна більшість молодих респондентів (58 %) орієнтується на термінальні цінності, які відображають їх прагнення до самореалізації, особистісного зростання та життєвих ідеалів. Це свідчить про активний пошук сенсу життя і формування особистісної ідентичності. У групі зрілих студентів домінують інструментальні цінності (62 %), що свідчить про їхню орієнтацію на практичні засоби досягнення цілей, соціальну відповідальність та міжособистісну взаємодію. Така тенденція вказує на більшу соціальну зрілість і сформованість особистісних навичок, необхідних для ефективної колективної діяльності.

5. Результати аналізу за допомогою критерію Манна – Уїтні підтвердили статистично значущі відмінності між молодими та зрілими студентами за показниками оптимізм ($U=1436,5$; $p=0,001$), стабільність ($U=1902,0$; $p=0,01$), контроль ($U=1553,0$; $p=0,001$) та глобальність ($U=1569,0$; $p=0,001$). Це підтверджує різницю у психологічній адаптації між групами. Значення рівня значущості ($p < 0,01$) для цих шкал свідчать про різний рівень психологічної адаптації, мотивації та сприйняття життєвих подій у різних вікових групах. Аналіз оптимізму в різних життєвих ситуаціях (успіх, невдача, досягнення, міжособистісні стосунки) виявив, що молоді студенти мають тенденцію до більш емоційно забарвлених ідеалізованих оцінок, що пояснюється їхньою віковою особливістю — формуванням ціннісних орієнтацій та емоційної лабільності. Натомість, у зрілих студентів спостерігається більш збалансований і реалістичний підхід, який сприяє кращій психологічній стійкості та ефективній соціальній адаптації.

6. Виявлені психологічні особливості та відмінності між віковими групами мають практичне значення для організації навчального процесу, створення сприятливого психологічного клімату у студентських колективах та розробки програм психологічної підтримки, адаптованих до потреб різних категорій студентів. Отримані результати свідчать про важливість індивідуального підходу до розвитку студентів із урахуванням їх вікових, мотиваційних та психологічних особливостей, що дозволить ефективно підвищувати рівень їх соціальної інтеграції, відповідальності та психологічної зрілості.

7. Розроблено та впроваджено тренінгову програму «Гармонія в командній співпраці», спрямовану на стабілізацію міжособистісних взаємин у студентській групі шляхом формування конструктивних моделей спілкування та ефективного вирішення конфліктів. Програма базується на психологізації процесів взаємодії та здобутті практичного досвіду зменшення конфліктогенності.

8. За результатами попереднього анкетування студентів було виділено контрольну та експериментальну групи, в яких відмінність полягала в застосуванні додаткових психологічних заходів у вигляді тренінгів та бесід лише в експериментальній групі.

9. Аналіз даних за методикою «Соціально-психологічний клімат у групі» показав, що у контрольній групі переважає середній рівень психологічного клімату (63 %), що характеризується періодичними труднощами у пошуку спільних рішень та наявністю протиріч. Натомість в експериментальній групі спостерігається більш гармонійний психологічний клімат, про що свідчать високі (49 %) та середні (51 %) показники, при цьому низький рівень відсутній.

10. За методикою «Діагностика рівня конфліктності особистості» у контрольній групі відсутні значущі зміни порівняно з початковим рівнем: високий рівень конфліктності мають 35 % респондентів, достатній – 25 %, середній – 20 %, низький – 20 %. В експериментальній групі помітна позитивна динаміка: високий рівень конфліктності – 44 %, достатній – 36 %, середній – 14 %, низький – 6 %. Відповідно, загальний рівень конфліктності в експериментальній групі є нижчим, що свідчить про ефективність проведеної роботи.

11. Спостерігається тенденція до зниження рівня конфліктності в експериментальній групі порівняно з контрольною: 82 % учасників експериментальної групи мають низький рівень конфліктності, тоді як у контрольній групі цей показник становить 74 %.

12. За результатами методики «Визначення психологічної сумісності» в експериментальній групі 71 % студентів орієнтовані на інструментальні цінності, що підтверджує їх прагнення до співпраці та позитивної міжособистісної взаємодії. У контрольній групі 56 % респондентів дотримуються термінальних цінностей, що свідчить про орієнтацію на особистісні життєві цілі.

13. Зведена таблиця демонструє позитивну динаміку у формуванні психологічного клімату в експериментальній групі: частка студентів з високим рівнем клімату збільшилася з 14 % до 42 %, середнім – з 44 % до 53 %, а низький рівень знизився з 42 % до 5 %.

Перспективи подальших досліджень: одержані результати відкривають нові напрями для подальших наукових пошуків. Доцільно провести аналогічне дослідження на більшій кількості студентських груп із різних спеціальностей, закладів вищої освіти, а також із залученням студентів різних курсів та форм навчання. Це дозволить виявити ширший спектр закономірностей та уточнити результати. Глибоко досліджувати зв'язок між психологічним кліматом і такими змінними, як рівень емоційного інтелекту, комунікативна компетентність, рівень тривожності, тип темпераменту.

Отже, перспективи подальших досліджень передбачають не лише поглиблення аналізу чинників психологічного клімату, а й вдосконалення практичних підходів до його корекції з урахуванням сучасних викликів у сфері освіти та міжособистісної взаємодії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрощук І. В. Тренінг як засіб підготовки майбутніх викладачів до педагогічної взаємодії. *Вісник Черкаського університету: Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. 2016, № 9. С. 117–121.

2. Безмодна В. Мотивації навчання як основна складова оволодіння іноземною мовою студентів немовних спеціальностей. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. Умань: ФОП Жовтий О.О., 2013. С. 32–37.

3. Бохонкова Ю. О. Соціально-психологічна адаптація першокурсників до умов вищих навчальних закладів : монографія. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2011. 199 с.

4. Варє І. С. Сми́сложиттєві орієнтації як суб'єктивна регулятивна система життєдіяльності особистості. Теоретична модель смисложиттєвих орієнтацій. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2015. № 1. С. 105–113.

5. Варє І. С. Діалектична природа смисложиттєвих орієнтацій особистості, їх розвиток та формування. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського*, 2015. № 4. С. 67–73.

6. Варє І. С. Психологічний аналіз взаємозв'язку між смисложиттєвими орієнтаціями і особистісними цінностями майбутніх психологів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 2016. № 2. С. 21–25.

7. Варій М. Й. Загальна психологія: *Навч. Посібник. Для студ. психол. і педагог. спеціальностей*. Львів : Край, 2017. 968 с.

8. Головань М.С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2011. №8. С. 224–233.

9. Декарт Р. Міркування про метод (щоб правильно спрямувати свій розум і відшукати істину в науках). *Психологія і суспільство*, 2015. № 2. С. 37–46.
10. Євдокімова О. О. Історія психології : навч. посіб. МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2020. 320 с.
11. Загальна психологія: підручник. За ред. С. Д. Максименка. Вінниця : Нова Книга, 2016. 688 с.
12. Загальна психологія. Семінарські та практичні заняття. Методичний посібник. К. : ПП «Дірект Лайн», 2019. 72 с.
13. Занюк С. С. Психологія мотивації: Навч. посіб. К. : Либідь, 2018. 304 с.
14. Інноваційні технології навчання: Методичні рекомендації. Укладачі С.Л. Усик, Л.М. Богданович. Навчально-методичний центр цивільного захисту та безпеки життєдіяльності Волинської області, 2019. 22с.
15. Йопа Т. В. Адаптація студентів-першокурсників до умов навчання у закладах вищої освіти. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 2021. № 2 (340). С. 201 – 209.
16. Ковалькова Т. О. Підвищення якості професійної підготовки майбутніх психологів як важливий напрям підготовки за фахом. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 2019. № 1 (267). С. 98 – 107.
17. Корень Т. О. Професійний розвиток особистості: категоріальне визначення. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України: Ілон, 2018. № 17. С. 86–89.
18. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.
19. Ляшенко О. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти. *Педагогіка і психологія*, 2015. № 1(46). С. 5–12.
20. Максименко С. Д. Психологія учіння людини: генетико-моделюючий підхід : монографія. К. : «Слово», 2013. 592 с.

21. Марущак О.М. Поняття компетентності у педагогічній діяльності. Академія міжнародного співробітництва з креативної педагогіки «Полісся». Житомир, 2016. № 11. С. 97 – 108.
22. Михайліченко М. В., Рудик Я. М. Освітні технології: навчальний посібник. К. : ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с.
23. Нисбетт Р. Культура і системи мислення: порівняння холистичного і аналітичного пізнання. *Психологічний журнал*, 2017. № 1. С. 55–86.
24. О'Коннор Дж. Мистецтво системного мислення: необхідні знання про системи і творчий підхід до рішення проблем. К., 2016. 256 с.
25. Олійник В. В. Особливості формування професійної мотивації майбутніх практичних психологів. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологічна*. Одеса: «Астропринт», 2013. № 23. С. 211–219.
26. Оніщенко О. В. Тренінг як іноваційна методика навчання в системі післядипломної освіти. *Вісник педагогічної освіти*. 2016, № 132. С. 105 – 109.
27. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія. за ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с.
28. Партико Т. Б. Загальна психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2018. 416 с.
29. Попова Н. В. Основи реклами : навчальний посібник. Х. : Видавництво «ВДЕЛЕ», 2016. 145 с.
30. Практикум із загальної психології. За ред. Т. І. Пашукової. Київ, 2020. 204 с.
31. Практикум із загальної психології. Зелінська Т. М. Михайлова. Навчальний посібник. Київ : Каравела, 2018. 272 с.
32. Прикладна психологія. Теоретичні проблеми : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2017. 188 с.

33. Психологічна служба в системі освіти: Курс лекцій. Укладач: І.С. Загурська. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2015. 166 с.
34. Реклама і рекламна діяльність : Воронько-Невіднича Т. В., Калюжна Ю. П., Хурдей В. Д. Полтава, РВВ ПДАА, 2018. 230 с.
35. Савчин М. В. Загальна психологія. Навч. посібник. Київ : ВЦ «Академія», 2020. 344 с.
36. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин. *Система управління*, 2011. № 3. С. 111–117.
37. Супрун Д. М. Модернізація змісту професійної підготовки психологів в галузі спеціальної освіти : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. 492 с.
38. Сучасні проблеми екологічної психології: екологічна парадигма сучасного образу життя і світу: матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (17 – 18 травня 2019 року, Харків). За ред. Ю. М. Швалба. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2019. 103 с.
39. Теорія та історія реклами : навчально-методичний посібник. Укладачі Ю. А. Грушевська, Н. Р. Барабанова, О. М. Назаренко, Л. М. Писаренко. Одеса : Фенікс, 2019. 127 с.
40. Турецька Г. В. Страх успіху: психологічні дослідження феномену *Психологічний журнал*, 2018. №1. С. 37– 46.
41. Українська психологічна термінологія: словник-довідник. /За ред. Л. А. Чепи. К., 2018. 302 с.
42. Хандій О. О. Дослідження особливостей ринку освітніх послуг вищих навчальних закладів. *Економіка та держава*. Київ, 2015. № 4. С. 44– 47.
43. Черемис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. *Вища освіта України*, 2006. № 2. С. 84–88.

44. Юрчинська Г. К. Профорієнтація: Навчальний посібник. К. : Київський університет, 2016. 271 с.
45. Юрчинська Г. К. Самопізнання особистості в аспекті професійного та духовного вигорання. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. К.: Талком, 2016. С. 267–277.
46. Юрчинська Г. К. Особливості професійної мотивації як здійснення вчинку. *Вчинкова психологія: історія та сучасність*: матеріали Міждисциплінарного круглого столу з нагоди 90-річчя від дня народження професора В. А. Роменця, 20 травня 2016 року. К.: Логос, 2016. С. 96–97.
47. Юрчинська Г.К. Умови впровадження самопізнання методом психодрами у підготовку спеціалістів підтримуючих професій. *Проблеми особистості в сучасній науці*: результати та перспективи дослідження: матеріали XVIII Міжнародної конференції молодих науковців, 8 квітня 2016 року. К.: Логос, 2016. С. 168–170.
48. Юрчинська Г.К. Професійна ідентичність як чинник професійного становлення студентів ВНЗ. *Науковий вісник Чернівецького національного університету. Педагогіка та психологія*: зб. наук. праць. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2015. № 743. С. 285–290.
49. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. *Юридична психологія*, 2015. № 2. С. 106–113.
50. Яремчук О. В. Структурно-функціональна модель націєтворчого потенціалу історичної психології в умовах мультикультурності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*, 2018. № 3 (11). С. 296–319.