**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ**  **НАУК УКРАЇНИ**

**ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ імені Г. С. КОСТЮКА**

**Шетеля Наталія Ігорівна**

УДК 159.9:37.06:377.8:7

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ КОЛЕДЖУ КУЛЬТУРИ Й МИСТЕЦТВ**

19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата психологічних наук

Київ – 2014

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України, лабораторія психології навчання імені І. О. Синиці

**Науковий керівник**

доктор педагогічних наук, професор **Марусинець Мар’яна Михайлівна**, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, кафедра психології та педагогіки, професор

**Офіційні опоненти:**

доктор психологічних наук, професор **Бондарчук Олена Іванівна**, ДВНЗ «Університету менеджменту освіти» НАПН України, кафедра психології управління, завідувач;

кандидат психологічних наук **Ворожбит Сергій Анатолійович**,Чернігівський національний педагогічний університет ім.Т. Г. Шевченка,кафедра загальної, вікової та соціальної психології, доцент

Захист відбудеться «28» січня 2015 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.453.01 в Інституті психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ-33, вул. Паньківська, 2

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за адресою: 01033, м. Київ-33, вул. Паньківська, 2

Автореферат розісланий «27» грудня 2014 р.

Вчений секретар

спеціалізованої вченої ради Т. М. Третяк

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми дослідження**. Особливості функціонування сучасного українського суспільства актуалізують прикладні соціально-психологічні дослідження професійної діяльності, зокрема педагогічної. На часі розвиток культури міжособистісних стосунків у педагогічному колективі, що безпосередньо впливає на процес навчання і виховання студентської молоді. Незважаючи на достатню розробленість цієї проблематики, поза увагою дослідників часто залишається аспект міжособистісних стосунків у контексті специфіки діяльності педагогічного колективу – гуманітарної, технічної, творчої тощо.

У педагогічному колективі спостерігаються відмінності у професійній компетентності, особистісних якостей, очікувань учасників навчально-виховного процесу. Водночас у мистецькому педагогічному колективі ці відмінності позначаються на якості міжособистісної комунікації.

Соціально-психологічні проблеми міжособистісних стосунків розглядались у працях Г. Андрєєвої, C. Баникіної, H. Богомолової, О. Бодальова, B. Бойка, H. Гришиної, О. Донцова, Ю. Жукова, В. Журавльова, П. Ковачика, І. Кона, Г. Ложкіна, С. Максименка, М. Обозова, Л. Петровської, В. Симонова, А. Хараша, Б. Хасана, Я. Яноушека й ін.

Прикладні аспекти процесу побудови міжособистісних стосунків у колективі з’ясовували Б. Ананьєв, В. Бехтєрев, О.Бондарчук, С. Ворожбит, О.  Донцов, О.  Залужний, Л. Карамушка, Л. Карпенко, О. Кирпичник, А. Коваленко, С. Кондратьєва, Т. Конникова, М. Корнев, Р. Кричевський, Є.  Кузьміна, Г. Ложкін, Т.  Мальковська, В. Москаленко, В.М’ясищев, Л.  Новикова, А.  Петровський, В.  Сухомлинський, Л.  Уманський, В.  Шпалінський та ін.; особливості міжособистісних стосунків у педагогічному колективі досліджували Л.  Карамушка, Я. Коломинський, О. Леонтьєв, А. Макаренко, Р.  Шакуров, О. Шопша та ін.

Встановлено, що одним із важливих чинників функціонування колективу та міжособистісних стосунків є соціально-психологічний клімат, який всебічно досліджували Л. Буєва, Є. Кузьмін, М. Обозов, В. Ольшанський, Б. Паригін, К. Платонов, А. Улєдов та ін. Зі становленням психології організаційної діяльності поняття соціально-психологічного клімату екстраполювалось: «організаційний клімат», «організаційна культура» й ін. (А. Занковський, Л. Карамушка, А. Кузьмін, А. Пригожий).

Сучасні емпіричні дослідження з психології міжособистісних стосунків охоплюють сферу переважно комерційних організацій не педагогічного профілю.

Водночас проблемі міжособистісних стосунків у мистецьких педагогічних колективах, попри всю її актуальність, у науковій психологічній літературі приділялося недостатньо уваги, що зумовило вибір теми дисертаційного дослідження *«Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв».*

**Зв’язок роботи з науковими програмами, темами, планами.**

Тема дисертаційного дослідження пов’язана з науково-дослідною темою лабораторії соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України «Соціально-психологічні закономірності становлення економічної культури молоді» (номер держреєстрації 0112U 000305). Тема дисертації затверджена вченою радою Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України (протокол № 11 від 29.11.2012 р.) та узгоджена Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних та психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 26. 02. 2013 р.).

**Метою** роботи є науково-теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей міжособистісних стосунків членів педагогічного колективу коледжу культури й мистецтв, а також чинників, які їх визначають.

Відповідно до мети та гіпотез було визначено такі **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми міжособистісних стосунків у педагогічному колективі.
2. Емпірично дослідити особливості проявів міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв.
3. Визначити соціально-психологічні чинники формування міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв.
4. Здійснити порівняльний аналіз прояву особливостей міжособистісних стосунків у різних підрозділах коледжу культури й мистецтв.
5. Розробити й апробувати програму тренінгу оптимізації міжособистісних стосунків у колективі коледжу культури і мистецтв.

**Об’єкт дослідження**: міжособистісні стосунки у педагогічному колективі.

**Предмет дослідження**: соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв.

**Гіпотези** **дослідження**: характер міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв зумовлюється: а)  специфікою індивідуально-психологічних, соціально-демографічних, організаційно-професійних, емоційно-ділових чинників та особливостями стилю керівництва; б)  успішну оптимізацію даних стосунків можливо здійснити за умови спеціально розробленої тренінгової програми, яка враховує природу, перебіг та психологічну своєрідність цього групового феномену.

**Теоретико-методологічну основу** дослідження складають: ідеї суб’єктно-діяльнісної психологічної теорії (К. Абульханова, В. Роменець, С. Рубінштейн,   
В. Татенко, Т. Титаренко), фундаментальні положення генетичної психології   
(С. Максименко), сутнісні позиції психологічної концепції спілкування (Б. Ананьєв, Г. Андреєва, О. Бодальов, A. Добрович, Б. Ломов, В. Москаленко, Б. Поршнєв, Н. Чепелєва); основні конструкти теорії міжособистісного спілкування як міждисциплінарного знання (Н. Казарінова, В.  Куніцина, М. Обозов, Л. Петровська, В. Погольша); соціально-психологічні аспекти комунікації в організації (О. Бондарчук, В. Васютинський, П. Лушин, Л.  Карамушка, Н.  Коломинський, Т. Титаренко, Ю. Швалб); загальні положення психології конфліктів (І. Ващенко, Н. Гришина, Г. Ложкін, Н. Пов’якель); особливості міжособистісних стосунків у професійних колективах (В. Кан-Калик, О. Леонтьєв, A. Мудрик); наукові підходи до формування комунікативного потенціалу педагога (В.  Галузинський, М.  Заброцький, В.  Зливков, С.  Мусатов, О.  Цуканова) та професійно-педагогічної культури вчителя (М. Віленський, В. Краєвський, М. Левіна, В. Семиченко, В. Сластьонін, В. Тамарін, А. Ходусов й ін.).

**Методи дослідження.** Для вирішення поставлених завдань використовувалася система загальнонаукових методів теоретичного та емпіричного дослідження:

1) *теоретичні:* аналіз даних з проблеми дослідження, представлених у науковій літературі, узагальнення отриманої інформації; систематизація та інтерпретація отриманих даних; аналіз, порівняння й узагальнення теоретичного та емпіричного матеріалу;

2) *емпіричні*: методика діагностики діяльнісних особливостей керівництва та лідерства (А. Журавльов, В. Захаров); методика «Клімат» (модифікований варіант методики Б.  Паригіна); методика діагностики психологічного клімату в малій групі (В. Шпалінський, Е. Шелест); методика діагностики міжособистісних стосунків (А. Рукавішніков); тест В.  Ряховського (оцінка загального рівня комунікабельності); методика діагностики мотивації до успіху та методика діагностики мотивації до уникнення особистістю невдач (Т. Елерс);

3) *методи описової та математичної статистики* з використаннямпакету статистичних програм SPSS, версія 15.0*.*

**Організація дослідження**. Дослідження проводилося поетапно.

Перший етап (2009–2010 рр.) – вивчення стану розробки проблеми міжособистісних стосунків у науковій літературі. Другий етап (2011 р.) – розроблення методики емпіричного дослідження відповідно до його мети та завдань. На третьому етапі (2012 р.) проводився констатувальний етап емпіричного дослідження з вивчення особливостей міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв. Четвертий етап (2013–2014 рр.) – розробка програми оптимізації міжособистісних стосунків у педагогічному колективі, її апробація та аналіз одержаних результатів, підготовка тексту дисертації, опис та інтерпретація результатів експериментальної роботи.

Дослідження проводилося на базі Ужгородського коледжу культури й мистецтв, у ньому взяли участь 115 осіб.

**Наукова новизна і теоретичне значення** дослідження:

*вперше* визначено й концептуалізовано соціально-психологічні чинники, що впливають на міжособистісні стосунки у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв; обґрунтовано теоретичну модель чинників міжособистісних стосунків у педагогічному колективі, яка представлена як система взаємозв’язків зовнішніх і внутрішніх чинників, що виявляються в особливостях функціонування стосунків керівник-підлеглий та емоційно-ділових міжособистісних стосунків, індивідуальних характеристик членів колективу; з’ясовано найбільш проблематичну для колективу сферу контролю, яка пов’язана із здатністю його членів розподіляти владні повноваження та відповідальність за ухвалення рішень;

*поглиблено* знання про соціально-психологічні чинники становлення міжособистісних стосунків у колективі та про зв’язки між індивідуальними рисами особистості й особливостями міжособистісної взаємодії;

*розширено* уявлення про особливості стилю керівництва мистецьким колективом;

*подальшого розвитку* *набуло* положення про структурні складові міжособистісних стосунків у педагогічному колективі;

*розроблено та апробовано* програму оптимізації міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв та доведено її ефективність.

**Практичне значення** роботи: теоретичні положення та висновки дослідження можуть використовуватися практичними психологами, керівниками системи освіти в роботі з налагодження міжособистісних стосунків та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в мистецьких педагогічних колективах. Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані при викладанні курсу «Соціальна психологія» для студентів, що навчаються за спеціальністю «психологія». Тренінгова програма оптимізації міжособистісних стосунків у колективі коледжу культури й мистецтв, представлена в дисертації, буде корисною для роботи психологів з творчими колективами.

Результати дослідження **впроваджено** у практику роботи вищих навчальних закладів: Ужгородського коледжу культури й мистецтв (довідка № 01-14/47 від 05.02.2014 р.), Інституту педагогіки та психології НПУ імені М.П.Драгоманова (довідка № 05/13 від 22.02.2013 р.), факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка (довідка № 016/108 від 18.03.2014 р.).

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дисертаційного дослідження обговорювалися на засіданні предметної комісії викладачів Ужгородського коледжу культури й мистецтв, лабораторії соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України (2010–2014 рр.), а також на наукових конференціях:*міжнародних* – «Розвиток особистості та професіоналізму фахівця в системі неперервної освіти в контексті викликів ХХІ століття» (Чернівці, 2011); «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам’янець – Подільський, 2011); «Соціалізація і ресоціалізація особистості в умовах сучасного суспільства» (Київ, 2012); «Проблеми емпіричних досліджень у психології» (Київ, 2012); «Когнітивні процеси і творчість» (Одеса, 2012, 2013); «Реалізація компетентнісного підходу у сучасній освіті: реалії та перспективи» (Київ, 2013); *всеукраїнських* – «Тенденції розвитку психології: історія і сучасність» (до 85-річчя В. А. Роменця) (Київ, 2011); «Професійна підготовка фахівців соціально-педагогічної сфери в умовах інтеграції України до європейського освітнього простору» (Ніжин, 2012); «Тенденції розвитку психології: історія і сучасність» (Київ, 2014).

**Публікації.** Головні положення дисертації висвітлено у 8 публікаціях автора, 6 з яких опубліковано у наукових виданнях, затверджених МОН України як фахові в галузі психології, 1 – у зарубіжному періодичному виданні (Словаччина, словацькою мовою).

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел (218 найменувань, з них 10 іноземною мовою). Повний обсяг дисертації – 207 сторінок, основний обсяг – 172 сторінки. Робота містить 13 таблиць (на 17 сторінках), 28 рисунків (на 14 сторінках), 9 додатків (на 15 сторінках).

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність проблеми, визначено об’єкт, предмет, мету і завдання, висвітлено методологічну основу, наукову новизну й практичне значення роботи, наведено дані про апробацію, публікації, структуру та обсяг дисертаційного дослідження.

У першому розділі – ***«Теоретико-методологічний аналіз проблеми міжособистісних стосунків у педагогічному колективі»*** – розглядаються основні соціально психологічні підходи до розуміння сутності проблеми міжособистісних стосунків, окреслено їх чинники та особливості у педагогічному колективі тощо.

Проаналізовано погляди вчених щодо визначення поняття «стосунки», «міжособистісні стосунки». Вони висвітлені у працях Б. Ананьєва, Г. Андрєєвої, О. Бодальова, Л. Божович, О. Бондарчук, О. Васютинського, С. Ворожбита,Л. Карамушки, Б. Ломова, В. Москалено, В. М’ясищева, М. Обозова, А. Петровського, О. Шопші й ін. Представлено наукові позиції щодо вивчення міжособистісних стосунків у зарубіжній соціальній психології: соціологічний підхід (Дж. Морено); напрям, що вивчає зумовленість міжособистісних стосунків індивідуальними орієнтаціями людей (теорія інтерперсональних стосунків В. Шутца; теорія компліментарності Р. Вінча (домінування – підпорядкування), К. Хорні – устремління до людей, від людей, проти людей тощо; прагматича концепція винагороди (Е. Хамфілд, В. Волтер); концепція схожості (Е. Бершильд, Д. Бірн й ін.).

Показано, що у вітчизняній науці міжособистісні стосунки визначаються як складова ширшої проблеми – взаємозв’язку колективу та особистості. Особливості впливу колективу на особистість розглядались у працях О.  Залужного, М.  Козакіної, А. Макаренка; роль особистості у становленні колективу з’ясовувалась у працях В. Журавльова, Т. Конникової, Т.  Мальковської, Л.  Уманського; специфіку взаємодії лідера і підлітково-юнацьких спільнот описали Я. Коломинський, Р. Кричевський, Л. Новикова, В.  Сухомлинський; різні аспекти міжособистісних стосунків у колективі (механізми їх виникнення між людьми різних вікових категорій і соціальних груп, чинники їх розвитку, особливості прояву в діяльності та спілкуванні, сприймання людьми один одного й ін.) розглядали Г. Андрєєва, О.  Бодальов, О. Донцов, С.  Кондратьєва, Є.  Кузьмін, А. Петровський; проблему згуртованості колективу досліджували О.  Донцов, Л.  Карпенко, О. Кирпичник, Р.  Шакуров, В. Шпалінський, М. Ярошевський та ін. Інтегральною характеристикою міжособистісних стосунків у групі є соціально-психологічний клімат. Водночас серед дослідників не існує єдиної думки, які саме показники вирізняють стан соціально-психологічного клімату колективу. Одні автори (В. Бойко, А. Ковальов, В. Панферов) вважають особливості взаємин людей в колективі змістовою характеристикою соціально-психологічного клімату; інші (І. Волков, В. Захаров, А. Лутошкін, Л. Почебут, В. Чікер, К. Шорохова) пропонують використовувати показник «задоволеність – незадоволеність» членів колективу різними аспектами його життєдіяльності. Крім того, соціально-психологічний клімат вивчається як дослідження стосунків між членами колективу по *вертикалі* (керівництво, сприймання керівника підлеглими, міра участі в управлінні, задоволеність мірою участі) і по *горизонталі* (згуртованість колективу, особливості міжособистісних стосунків, типи і способи розв’язання конфліктів) та їхнього *ставлення до праці* на двох рівнях – як загальної задоволеності працею і як намір продовжувати роботу в колективі (Б. Паригін, А. Русалінова).

Зазначається, що з одного боку феномен влади є базовим організаційним процесом (А.  Занковський), основою ефективної діяльності колективу (А.  Карпов); з іншого – це властивість соціальних систем (Д. Ітон, Т. Парсонс, А. Пригожий, В. Рубахін, І.  Сушков, А. Филиппов, С. Фролов й ін.), йому властивий безособовий характер (С. Фролов). Владні стосунки між членами колективу виникають відповідно до структури організації. Властивості членів колективу проявляються у владних стосунках та формують реальну картину функціонування влади і підпорядкування в організації. Підлеглі члени колективу створюють рефлексивний простір сприймання і оцінки влади в організації, що є вагомим унеском у розвиток стосунків керівник-підлеглий та емоційно-ділових міжособистісних стосунків. Констатовано, що соціально-психологічний клімат педагогічного колективу є результатом міжособистісної взаємодії, спільної діяльності людей.

На прояв таких групових ефектів, як настрій і думка колективу, самопочуття і оцінка умов життя та діяльності особистості в спільноті значною мірою впливає діяльність керівника колективу. Члени педагогічного колективу опосередковують його соціальну мікроструктуру, своєрідність якої зумовлюється соціальними і демографічними ознаками (вік, стать, професія, освіта, національність, соціальне походження). Психологічні властивості окремої особистості сприяють або не сприяють формуванню почуття спільності, соціально-психологічної сумісності в групі, а отже, позитивно чи негативно впливають на становлення міжособистісних стосунків у педагогічному колективі.

Спираючись на розглянуті наукові підходи і теорії, побудовано модель соціально-психологічних чинників міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв. Міжособистісні стосунки у педагогічному колективі представлено як систему взаємозв’язків двох структурних компонентів: ділових та емоційних стосунків, що функціонують на трьох рівнях – субординаційному, координаційному, партнерському. Субординаційний рівень визначає особливості стосунків «керівник-підлеглий», що виявляється в ефективності керівництва та стилі взаємодії керівника з підлеглими. Координаційний - визначає емоційно-ділові міжособистісні стосунки, показниками сприятливості яких є: соціально-психологічний клімат, згуртованість, спрацьованість тощо. Партнерський - передбачає урахування особистісних характеристик членів колективу: ставлення до себе та інших, комунікативної компетентності, потреб, мотивів, установок тощо.

У другому розділі – ***«Емпіричне дослідження міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв»*** – описано організацію емпіричного дослідження, обґрунтовано методики та висвітлено результати констатувального етапу дослідження.

Вибірку емпіричного дослідження склали 115 викладачів, які працюють в Ужгородському коледжі культури й мистецтв. У розрізі *гендерних ознак* 18,3 % складають чоловіки, 81,7 % – жінки; *структурних підрозділів (циклових комісій)*: соціально-економічних дисциплін – 4,5 % викладачів, гуманітарних – 13,9 %, хорових та музично-теоретичних – 9,6 %, народних інструментів – 18,3 %, духових та естрадних інструментів – 13,0 %, хореографії – 8,7 %, режисури – 6,1 %, бібліотечних дисциплін – 7,0 %, культурно-дозвіллєвої діяльності та культурології – 5,2 %, фортепіано – 13,9 % викладачів; за *віком:* від 19 до 76 років; зі *стажем роботи* – від 1 до 27 років.

Результати дослідження особливостей *емоційно-ділових міжособистісних стосунків* досліджуваної групи викладачів коледжу культури й мистецтв за методикою А.  Рукавішнікова (табл. 1) дають змогу віднести їх до так званого соціально вирівняного типу (шкала «Включення» (І), для якого не є проблематичним налагодження контактів із людьми.

*Таблиця 1*

**Показники за шкалами методики діагностики міжособистісних стосунків А.  Рукавішнікова (середні значення, n=115)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала | е (виражена поведінка) | w (поведінка, якої очікують від інших) | e + w (обсяг інтеракцій) | e – w (суперечності в міжособистісних стосунках) |
| І «Включення» | 4,3 | 3,1 | 7,4 | 1,2 |
| С «Контроль» | 4,8 | 2,8 | 7,6 | 2,0 |
| А «Афект» | 3,9 | 5,1 | 9,0 | -1,2 |

Аналіз даних за шкалою «Контроль» (С) свідчить, що в міжособистісних стосунках серед досліджуваних переважають автократичні, домінантні тенденції поведінки.

За даними шкали «Афект» (А), поведінку досліджуваних у міжособистісних стосунках вирізняє поєднання «чуттєво врівноваженого» та «чуттєво дефіцитного» типів. Вони добре почуваються у ситуаціях там, де потрібні тісні емоційні зв’язки та доцільні емоційна віддаленість і дистантність.

Показник (e – w) ілюструє суперечності у міжособистісних стосунках досліджуваних. Згідно з даними табл. 1, ці суперечності властиві всім сферам взаємодії досліджуваних, проте більшою мірою виявляються у сфері «Контроль». Найбільш інтенсивним у системі міжособистісних стосунків досліджуваних є контактування, завдяки якому задовольняються міжособистісні потреби у близькості, дружньому ставленні, тобто спілкування має переважно емоційний характер. Виражено проблематичною є сфера «Контролю», адже досліджувані не мають змоги розподіляти владні повноваження та відповідальність за прийняття рішень у міжособистісних стосунках. Водночас більше половини досліджуваних (60,0 %) оцінює соціально-психологічний клімат у своєму колективі, як сприятливий.

Одним із найважливіших чинників, що забезпечує сприятливий соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв, є рівноцінне та справедливе ставлення керівника до всіх його членів, колектив не поділяється на «привілейованих» і «знехтуваних». Цьому сприяють доброзичливе ставлення членів колективу один до одного, особливо до його нових членів, емоційний зв’язок між ними. Необхідними умовами творення сприятливого соціально-психологічного клімату є також прагнення членів колективу до тіснішого спілкування, участі в спільній діяльності, спільному проведенні дозвілля тощо.

Разом з тим, визначено кілька основних соціально-психологічних чинників, які не сприяють формуванню у педагогічному колективі позитивного соціально-психологічного клімату. До них належать: зосередженість деяких викладачів на власних інтересах, а не завданнях колективу; прояв заздрощів або злорадства у разі успіхів чи невдач своїх колег; сварки, розгубленість або взаємні обвинувачення, які можуть виникати серед членів колективу, а також цілком байдуже ставлення до заохочень, підтримки з боку колективу.

Завдання дослідження полягало у виявленні основних чинників, що позитивно впливають на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Згідно з результатами кореляційного аналізу даних, цими чинниками є: активне прагнення досліджуваних бути членом колективу чи різних мікрогруп (r=0,213, p<0,005); прагнення, аби інші члени колективу пропонували їм брати участь у своїх справах, залучали до свого середовища, навіть у разі їхньої бездіяльності: загальний позитивний настрій та активність колективу (r=0,252, p<0,001; r=0,202, p<0,005;); прагнення членів групи проводити разом час, брати участь у спільній діяльності (r=0,188, p<0,005), доброзичливе ставлення до нових членів колективу (r<0,272, p<0,001) та згуртованість у цілому (r=0,199, p<0,005).

Результати кореляційного аналізу показників емоційно-ділових міжособистісних стосунків підтвердили наявність суперечностей міжособистісних стосунків у сфері «контролю»: чим більшою мірою в досліджуваних виявляється прагнення контролювати та впливати на тих, хто поруч, ухвалювати рішення за себе й інших, тим меншою мірою в них виявляється співпереживання успіхів і невдач своїх колег (p<-0,205). Водночас постійне очікування від інших контролю та керівництва, небажання брати на себе відповідальність не сприяють формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Навпаки, це призводить до виникнення сварок, розгубленості та взаємних обвинувачень у складних ситуаціях (r=-0,252, p<0,001). Спільні невдачі не знаходять відгуку в членів колективу (r=-0,206, p<0,005), а похвала та заохочення колективу з боку керівництва сприймаються байдуже (r=-0,196, p<0,005).

Схильність викладачів налагоджувати щирі стосунки з іншим членами колективу є ще одним чинником формування сприятливого соціально-психологічного клімату (r=0,242, p<0,001), а також окремим його показникам, зокрема доброзичливості та взаємних симпатій у стосунках (r=0,206, p<0,005), переживання досягнень та невдач колективу як власних (r=0,188, p<0,005), активності та енергійності колективу (r=0,277, p<0,001), підтримки та захисту його слабких членів (r=0,236, p<0,005).

Для визначення характеру зв’язку між показниками міжособистісних стосунків, соціально-психологічного клімату та стилів керівництва у педагогічному колективі був здійснений факторний аналіз емпіричних даних.

Згідно з отриманими результатами, можна виділити три найбільш значущі фактори. Перший фактор складає 36,9 % дисперсії та відображає зв’язок основних показників сприятливого соціально-психологічного клімату та демократичного стилю керівництва (показник директивного стилю керівництва негативно навантажує цей фактор). Можемо умовно позначити цей фактор як «Загальна атмосфера у колективі».

У другому факторі, що складає 9,2 % дисперсії, відображені взаємозв’язки між різними показниками владних стосунків у досліджуваному колективі (для характеристики цього фактору можна присвоїти йому позначення «Функціонально-рольові міжособистісні стосунки»). Виявлені труднощі у міжособистісних стосунках педагогів здебільшого пов’язані із розподілом не стільки матеріальних благ, скільки лідируючої позиції, позиції визнання, популярності, певного професійного статусу.

Третій фактор складає 6,6 % дисперсії, який ми умовно позначили як «Емоційно-оцінні міжособистісні стосунки», адже у ньому відображений взаємозв’язок показників міри емоційності та включеності досліджуваних у взаємини з оточуючими людьми.

Результати діагностики особливостей стосунків «керівник-підлеглий» за методикою діагностики діяльнісних особливостей керівництва та лідерства (А.  Журавльов, В.  Захаров) свідчать про те, що переважна більшість викладачів (90,4 %) Ужгородського коледжу культури й мистецтв оцінюють стиль керівництва їхнім колективом як колегіальний, за якого вимогливість та контроль поєднуються з ініціативою і творчим підходом до виконання службових обов’язків та свідомим дотриманням дисципліни.

Пошук кореляційних взаємозв’язків між показниками сфер стосунків керівник-підлеглий та емоційно-ділових міжособистісних стосунків у структурних підрозділах (циклових комісіях)показав, що дії керівника стосовно членів колективу, жорстке закріплення за ними ролей та постійне ретельне контролювання підлеглих суперечать їхнім бажанням сприймати та бути сприйнятими іншими, активно долучатися до колективу та бути якомога більше і частіше серед людей (r=0,318, p<0,001). Крім цього, такий стиль взаємодії керівника з підлеглими не сприяє налагодженню близьких емоційних стосунків між ним і членами колективу (r=0,282, p<0,001). Подібний взаємозв’язок виявлено і при переважанні стилю пасивного невтручання, за якого міжособистісні стосунки є здебільшого спонтанними (r=0,19, p<0,005).

Надання підлеглим свободи дій, ухвалення колективних рішень, організація керівником обговорення своїх рішень та підтримка ініціативи членів колективу більшою мірою сприяють налагодженню між ними дружніх, емоційно близьких стосунків (r=0,294, p<0,001; r=0,216, p<0,005). Водночас на показниках соціально-психологічного клімату у колективі негативно позначаються як директивний стиль керівництва, так і ліберальний.

Дотримання керівником колегіального стилю управління позитивно впливає на всі показники сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі. Таким чином, прямі зв’язки між показниками соціально-психологічного клімату, одержаними у різних підрозділах коледжу, підтверджують наш попередній висновок про наявність суперечностей у сфері стосунків «керівник-підлеглий», а саме про непродуктивний стиль керівництва.

До групи внутрішніх чинників міжособистісних стосунків належить сфера *особистісних характеристик особистості.* Так, у педагогів мотиви досягнення успіху (18,6 бала – помірно високий рівень прояву) домінують над мотивами уникнення невдач (13,9 бала – середній рівень). Переважання у педагогічному колективі колегіального стилю керівництва є чинником підвищення мотивації підлеглих до успіху (r=0,238; p<0,001). Утім, директивний та потуральний стилі мають зворотний зв’язок із настановою особистості на захисну поведінку (r=-0,210; p<0,005; r=-0,194;p<0,001).

Результати дослідження особливостей міжособистісних стосунків у циклових комісіях свідчать про те, що викладачі по-різному оцінюють ситуацію, що склалася в їхніх колективах. Досліджувані циклової комісії гуманітарних дисциплін почуваються комфортно як наодинці, так і в ситуації взаємодії з іншими членами свого колективу залежно від ситуації, але віддають перевагу спілкуванню з обмеженим колом своїх колег; вони можуть при необхідності взяти на себе відповідальність за прийняття рішення, але, водночас, не приймають зовнішнього контролю над собою; у сфері емоційних стосунків у них можуть проявлятися різні тенденції поведінки.

У циклових комісіях хорових та музично-теоретичних дисциплін серед досліджуваних спостерігаються такі тенденції поведінки по відношенню до колег, коли комфортність або некомфортність перебування серед людей визначається скоріше конкретною ситуацією та умовами міжособистісного спілкування. Для них характерна тенденція спілкуватися з невеликою кількістю людей, вони не вимагають від них запрошень до участі у спільній діяльності та намагаються поводитись так, щоб інші не контролювали та не впливали на них та їхні рішення.

Викладачі циклової комісії народних інструментів характеризуються одночасно прийняттям оточуючих їх людей та очікуванням подібного прийняття й від інших; вони можуть за необхідності взяти керівництво у свої руки та прийняти певні рішення, проте не полюбляють, коли інші контролюють їх та вказують на те, що вони мають робити; поряд із слабко вираженою тенденцією бути в близьких, інтимних стосунках з іншими колегами, вони намагаються, щоб інші прагнули бути до них більш емоційно близькими та ділилися з ними своїми почуттями й переживаннями.

На відміну від цього, більшість показників, отриманих у цикловій комісії соціально-економічних дисциплін, свідчать про низький рівень прояву відповідних тенденцій. Досліджувані не почувають себе добре у колективі, схильні спілкуватися лише з невеликою кількістю людей, уникають ситуацій прийняття самостійних рішень та не приймають контролю над собою, дуже обережні при встановленні близьких чуттєвих взаємин, хоча очікують від інших становлення з ними близьких емоційних стосунків.

У цикловій комісії духових та естрадних інструментів показники значною мірою відрізняються від попередніх і свідчать про те, що члени цієї групи не схильні приймати інших або належати до них, навіть у випадку, коли ті прагнуть бути в їхньому оточенні, не вимагаючи від них жодних зусиль; у стосунках з іншими вони намагаються контролювати та впливати на них, часто беруть керівництво у свої руки та бажають вирішувати, що і як саме буде робитися, але, водночас, не схильні приймати прояви зовнішнього контролю по відношенню до них самих; члени цієї комісії дуже обережні при виборі тих колег, з якими встановлюють близькі чуттєві стосунки.

Досліджувані циклової комісії хореографії у своїй поведінці, як і попередня група, комфортно почуваються лише у обмеженому колі колег і не надто прагнуть брати участь у спільній діяльності усього свого колективу. Поряд із цим, на відміну від більшості попередніх груп, вони уникають ситуацій, в яких необхідно самостійно приймати рішення, але також не приймають контролю над собою з боку оточуючих. В емоційній сфері міжособистісних взаємин досліджуваних цієї групи суперечностей не спостерігається і характер дружніх стосунків з оточуючими скоріше визначається зовнішніми, ситуаційними умовами взаємодії.

Досліджувані циклової комісії режисури можуть прагнути або уникати спілкування з іншими людьми залежно від умов, в яких воно відбувається, не прагнуть, щоб інші залучали їх до своєї діяльності або спільноти, навіть, якщо їм не потрібно докладати яких-небудь зусиль для цього; характеризуються обережністю при встановленні близьких емоційних стосунків. У сфері контролю також спостерігається деяка суперечливість: при помірній вираженості тенденції до прийняття самостійних рішень, вони негативно ставляться до ситуацій, в яких їх контролюють та дають вказівки щодо роботи.

Для досліджуваних циклової комісії бібліотечних дисциплін більшою мірою характерні середні рівні прояву відповідних тенденцій у поведінці та стосунках з оточуючими людьми. Низькі показники спостерігаються лише за шкалами бажаної поведінки у сфері контролю та вираженої поведінки у сфері емоційних стосунків, які дозволяють говорити про їхнє неприйняття контролю власної поведінки з боку інших та вибірковість при встановленні теплих, дружніх стосунків з оточуючими.

У цикловій комісії культурно-дозвіллєвої діяльності та культурології спостерігаються дещо інші поведінкові тенденції при взаємодії один з одним: якщо у сфері включення суперечностей не виникає, то у сфері контролю вони намагаються зайняти лідерську позицію, але, отримавши її, часто можуть виявляти залежність та сумніви при прийнятті остаточного рішення. Крім того, в них досить яскраво виражена тенденція вимагати щодо себе емоційно теплого ставлення від усіх колег.

Поведінка досліджуваних циклової комісії з класу фортепіано характеризується помірним проявом прагнення належати до різних соціальних груп або бути залученим до спільної діяльності; вони не приймають контролю над собою, але прагнуть, щоб інші були до них більш емоційно близькими, ніж вони самі.

Аналіз показників свідчить, що серед порівнюваних груп найбільший показник обсягу інтеракцій спостерігається у цикловій комісії культурно-дозвіллєвої діяльності та культурології, що свідчить про відсутність суперечностей міжособистісної поведінки в межах цього підрозділу коледжу. Найвищий індекс за цим показником спостерігається у циклових комісіях духових та естрадних інструментів, гуманітарних дисциплін та хореографії. Показово, що серед викладачів циклової комісії соціально-економічних дисциплін не виявлено жодних суперечностей міжособистісної поведінки, хоча показник обсягу інтеракцій серед усіх досліджуваних груп у них найменший.

Наступний крок полягав в оцінці аналізу досліджуваними різних циклових комісій міри прояву ознак здорового та нездорового психологічного клімату в колективі. Серед досліджуваних нами підрозділів (циклових комісій) лише викладачі хорових та музично-теоретичних дисциплін, народних інструментів та класу фортепіано оцінили клімат у своєму колективі як сприятливий.

Водночас викладачі гуманітарних дисциплін, духових та естрадних інструментів, хореографії та культурно-дозвіллєвої діяльності відмічали наявність у своєму колективі ознак здорового психологічного клімату, проте загальний його рівень у зазначених циклових комісіях скоріше відповідає помірно сприятливому.

Найнижчий рівень сприятливості психологічного клімату відзначили досліджувані циклові комісії соціально-економічних дисциплін та режисури. Вони вказували на незадовільний характер міжособистісних стосунків із колегами, керівництвом, що відображалося на їхньому настрої, працездатності та активності. Порівняння середніх значень підтвердило наявність значущих відмінностей між мірою сприятливості психологічного клімату в циклових комісіях хорових та музично-теоретичних дисциплін і соціально-економічних дисциплін та режисури.

Порівняння результатів визначення стилю управління свого безпосереднього керівництва за методикою В. Захарова свідчить про те, що викладачі циклової комісії соціально-економічних дисциплін та режисури частіше виділяють переважання у керівників своїх колективів ознаки авторитарного стилю керівництва, а саме їхню орієнтацію на власну думку та оцінку, прагнення до влади, жорсткої формальної дисципліни, велику дистанцію з підлеглими, їхнє небажання визнавати свої помилки, зневажливе ставлення до ініціативи та творчої активності підлеглих; приймають рішення самостійно та здійснюють постійний контроль за діями усіх членів колективу.

Виявлено наявність значущих відмінностей між показниками стилів керівництва циклової комісії соціально-економічних дисциплін, з одного боку, та гуманітарних, хорових та музично-теоретичних дисциплін, народних інструментів, хореографії, фортепіано – з іншого, а також між досліджуваними циклових комісій режисури та хорових і музично-теоретичних дисциплін та фортепіано.

При оцінці міри вираженості демократичного стилю керівництва виявилось, що найчастіше його прояви у поведінці відмічали викладачі циклових комісій гуманітарних дисциплін, хорових та музично-теоретичних дисциплін, народних інструментів, хореографії, фортепіано. Вони частіше вказували на колегіальний характер міжособистісних стосунків зі своїми керівниками, на їхнє прагнення делегувати певні повноваження та розподіляти відповідальність, вміння поєднувати вимогливість та контроль із ініціативою та творчим підходом до виконання службових обов’язків, свідомим підтриманням дисципліни, демократичністю у прийнятті рішень.

Найнижчі значення міри вираженості демократичного стилю керівництва спостерігались у циклових комісіях соціально-економічних дисциплін, духових й естрадних інструментів та режисури.

Найвищий показник ліберального стилю керівництва спостерігався у цикловій комісії режисури, що визначає характер міжособистісних стосунків зі своїм керівником як стиль пасивного невтручання, коли відсутні вимогливість, дисципліна та контроль; спостерігається схильність перекладати відповідальність у прийнятті рішення на інших колег по роботі.

Здійснений порівняльний аналіз підтверджує не тільки виявлені загальні тенденції міжособистісних стосунків, ознак сприятливості/несприятливості психологічного клімату у коледжі культури й мистецтв, взаємозв’язку цих показників із домінуючим стилем керівництва з педагогічним колективом, однак, дозволив визначити ті структурні підрозділи навчального закладу, де значення за визначеними нами емпіричними референтами мають низькі показники або ж носять суперечливий характер. З огляду на це, на третьому етапі емпіричного дослідження, в якості досліджуваних груп виступили предметні циклові комісії режисури, духових та естрадних інструментів й соціально-економічних дисциплін.

У третьому розділі – ***«Засоби оптимізації міжособистісних стосунків у педагогічному колективі»*** – описано процедуру та результати формувального етапу експерименту.

Мета формувального етапу дослідження полягала у створенні передумов для загальної продуктивності міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв. Програма оптимізації міжособистісних стосунків членів педагогічного колективу коледжу культури й мистецтв передбачала виконання таких *завдань:* 1) гармонізація міжособистісних стосунків, запобігання конфліктам та оздоровлення стосунків у педагогічному колективі; 2) підвищення комунікативної компетентності педагогів; 3) корекція деформацій у міжособистісному спілкуванні;   
4) підвищення сенситивності педагогів; 5) засвоєння педагогами правил здійснення зворотного зв’язку. Її реалізація базувалась на таких методичних принципах, як: рівність позицій, активність, «тут і тепер», персоніфікації висловлювань, акцентування мови почуттів, довірливого спілкування, конфіденційності, зворотного зв’язку. Зміст програми складали інтерактивні методи і форми роботи, які сприяли організації і розгортанню суб’єкт-суб’єктної та полісуб’єктної взаємодії між учасниками тренінгу: рольова гра; групова дискусія; робота в малих групах; творчі завдання; мозкова атака; інтерактивна міні-лекція;колаж; рефлексивні коментарі; повчальні історії, яскраві метафори; психогімнастичні, ігрові, тренувальні вправи, вправи на активізацію; рефлексія тощо. Тривалість тренінгу – три дні по три години.

У програму тренінгу входили три циклові комісії, в межах яких, згідно з результатами констатувального етапу дослідження, спостерігався найменш сприятливий соціально-психологічний клімат. Експериментальною групою 1 стала циклова комісія режисури (n=7), програма експерименту для якої містила лекційний курс, спрямований на надання педагогам інформації та загальних рекомендацій щодо умов ефективного міжособистісного спілкування та різних видів конфліктів, що мають свою структуру, динаміку, природу, типологію тощо і можуть виникати у процесі педагогічного спілкування. За експериментальну групу 2 було вибрано циклову комісію духових та естрадних інструментів (n=15), при роботі з якою ми використовували тренінг оптимізації міжособистісних стосунків. Контрольною групою було визначено циклову комісію соціально-економічних дисциплін (n=5).

За допомогою статистичних методів (t-тесту для залежних вибірок) порівнювалися показники, отримані до та після впровадження тренінгової програми. Як наслідок, ні в контрольній, ні в експериментальній групі 1 не було виявлено статистично значущих відмінностей між середніми показниками.

В експериментальній групі 2 спостерігалася значна зміна значень за окремими шкалами. Так, зросло прагнення досліджуваних цього підрозділу бути прийнятими іншими, брати участь у спільній діяльності, перебувати в середовищі колег (1,6 і 3,7 бала відповідно, р≤0,01). Досліджувані цієї групи все ще не визнають контролю над собою, своїми рішеннями, проте значно менше намагаються контролювати та впливати на інших (6,0 і 5,3 бала відповідно, р≤0,05). Статистично значущі відмінності було також виявлено у цій групі за шкалою «Афект» Аw (поведінка, якої очікують від інших), що свідчить про зростання їхнього прагнення до налагодження емоційних стосунків з іншими членами колективу (3,5 і 4,5 бала відповідно, р≤0,01).

Слід зазначити, що саме в експериментальній групі 2 не лише спостерігається найбільш інтенсивна тенденція до збільшення обсягу інтеракцій у колективі, а й істотне зменшення суперечностей в міжособовій взаємодії (з 4,0 до 0,2 бала відповідно). Це, на наш погляд, є свідченням ефективності запропонованої нами програми, що підтверджують також результати однофакторного дисперсійного аналізу (за критерієм Тьюкі). Згідно з ним, досліджувані експериментальної групи 2 більшою мірою, ніж досліджувані контрольної групи, виявляють у своїх стосунках тенденцію до поділу владних повноважень, визнають право керівництва впливати на роботу колективу (контрольна група – Сw – 1,6 бала, експериментальна група 2 –   
Сw – 3,7 бала, р≤ 0,01).

В експериментальній групі 2 виявлено значущі відмінності між показниками лише за окремими шкалами методики, проте, з огляду на специфіку педагогічного колективу, вважаємо це свідченням позитивної динаміки, яку можна розвивати.

До завдань належало також з’ясування того, як позначився формувальний етап експерименту на оцінці досліджуваними соціально-психологічний клімат у їхніх циклових комісіях. За результатами другого заміру у контрольній групі оцінка досліджуваними рівня сприятливості соціально-психологічного клімату дещо знизилася: перший замір – 1,8, другий – 1,6 бала. В експериментальній групі 2 формувальний етап дослідження позитивно позначився на загальному рівні сприятливості соціально-психологічного клімату: перший замір – 1,7, другий –   
2,4 бала (рис. 1).

Експериментальна група №1

Рис. 1. Рівні сприятливості соціально-психологічного клімату у педагогічному коледжі культури й мистецтв за результатами першого та другого замірів

Заслуговують на увагу показники, отримані в експериментальній групі 1 після другого заміру, адже це єдина з груп досліджуваних, де загальна оцінка сприятливості соціально-психологічного клімату значно погіршилась (1,9 і 1,3 бала відповідно, р≤0,05). Можна припустити, що члени групи усвідомили необхідність змін у її функціонуванні, що зумовило збільшення обсягу інтеракцій внаслідок чого загострились непорозуміння, які існували в групі.

Про ефективність активних форм роботи з викладачами свідчать результати, отримані в експериментальній групі 2. За оцінками викладачів, у їхньому колективі значно частіше переважає життєрадісний настрій (4,4 і 5,7 бала відповідно, р≤0,01), знизився рівень конфліктності у стосунках, агресивності й антипатії (4,4 і 5,3 бала відповідно, р≤0,05), у колективі переважає близьке спілкування, його члени беруть участь у спільній діяльності (3,9 і 4,5 бала відповідно, р≤0,05). Крім того, тренінгова форма роботи позитивно вплинула на міру емоційної єдності колективу (4,5 і 5,7 бала відповідно, р≤0,05) та загальної активності при необхідності спільної діяльності (4,0 і 5,9 бала відповідно, р≤0,01).

Показово, що в контрольній групі показники ставлення до спільних досягнень та гордості за колектив вищі за аналогічні показники в експериментальній групі 1 (5,2 і 2,9 бала, р≤0,01; 5,4 і 3,1 бала відповідно, р≤0,01). Зумовлено це початково низькими показниками сприятливості соціально-психологічного клімату в експериментальній групі 1, а також тим, що формувальний вплив (читання лекцій), згідно з результатами другого заміру виявився неефективним для оптимізації соціально-психологічного клімату у цій групі.

За повторного оцінювання педагогічними колективами різних циклових комісій коледжу культури й мистецтв стилю управління керівників своїх підрозділів було отримано інші показники (табл. 2).

*Таблиця 2*

**Показники стилів керівництва в різних групах досліджуваних за результатами першого і другого замірів (середні значення)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стиль  керівництва | Контрольна група | | Експериментальна група № 1 | | Експериментальна група № 2 | |
| Перший замір | Другий замір | Перший замір | Другий замір | Перший замір | Другий замір |
| Директивний | 5,8 | 6,2 | 4,6 | 5,3 | 3,5 | 2,8 |
| Колегіальний | 9,4 | 9,6 | 9,3 | 8,7 | 10,9 | 11,1 |
| Потуральний | 0,8 | 0,6 | 2,1 | 2,3 | 1,4 | 4,1 |

Як видно з табл. 2, результати повторного заміру в контрольній групі досліджуваних вирізняються деяким підвищенням показників за суб’єктивної оцінки демократичності керівника щодо прийняття рішень та міри його орієнтації на власну думку та оцінку з одночасним зниженням показників пасивного невтручання. Проте незначні відмінності між результатами першого і другого замірів зумовлені, на нашу думку, передусім лояльнішим ставленням та розумінням дій керівника, а ніж зміною тенденцій у стосунках керівник-підлеглий. В експериментальній групі 1 не було виявлено статистично значущих відмінностей між показниками. Втім, існують відмінності в оцінці досліджуваними міри прояву в керівника колегіального стилю взаємодії з членами колективу, що супроводжується значним підвищенням показника авторитарності, одноосібного контролю. Це підтверджує тезу про актуалізацію внаслідок зовнішнього впливу наявних у цьому підрозділі латентних суперечностей у сфері «контролю», що позначається на соціально-психологічному клімату в колективі. В експериментальній групі 2 знизився показник директивного стилю керівництва (3,5 і 2,8 бала відповідно, р≤0,05). Після участі в тренінгу досліджувані цієї групи значно частіше вказували на ознаки ліберального стилю управління у поведінці керівника свого підрозділу (1,4 і 4,1 відповідно, р≤0,01). Ми схильні вважати це позитивним наслідком тренінгової роботи, завдяки якій члени колективу засвоїли ефективні способи взаємодії один з одним та переосмислили стиль керівництва.

Загалом, отримані результати другого заміру свідчать про підвищення показників загального рівня комунікабельності в усіх трьох групах, хоча за результатами порівняння показників усередині кожної з груп, а також між групами, статистично значущих відмінностей не виявлено. Разом з тим, є підстави зробити висновок про те, що використання тренінгової програми сприяло появі тенденції до оптимізації міжособистісних стосунків у колективі коледжу культури й мистецтв.

З огляду на те, що мотиваційна сфера особистості чинить вплив на її глибинні підструктури, а програма, яку ми реалізували, була надто короткотривалою, аби відбулися істотні зміни в цих підструктурах, то цілком логічним є те, що істотних зрушень у показниках рівня мотивації до успіху або уникнення невдач у контрольній та експериментальних групах не помічено.

**ВИСНОВКИ**

Результати теоретичного й емпіричного дослідження особливостей міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Міжособистісні стосунки – форма взаємодії, яка має емоційно-оцінну природу та є наслідком спілкування співробітників у процесі їхньої спільної діяльності. У педагогічному колективі міжособистісні стосунки представлено як систему взаємозв’язків двох структурних компонентів: ділових та емоційних стосунків, що функціонують на трьох рівнях – субординаційному, координаційному, партнерському. У педагогічному колективі міжособистісні стосунки мають свої особливості й вирізняються високою питомою вагою комунікативного компонента в міжособистісній взаємодії зі студентами, керівництвом та іншими педагогами, орієнтацією більшою мірою на міжособистісні стосунки, що зумовлено специфікою педагогічної діяльності в колективі культури й мистецтві.
2. Виявлено особливості міжособистісних стосунків у педагогічному коледжі культури й мистецтв, які полягають у наступному: найбільш інтенсивним у системі міжособистісних стосунків досліджуваних є безпосереднє контактування, що задовольняє міжособистісні потреби у дружньому ставленні, а спілкування у педагогічному колективі має переважно емоційний характер. Водночас досить проблематичною є ділова сфера: досліджувані не здатні розподіляти у міжособистісних стосунках владні повноваження та відповідальність за прийняття рішень. У колективі переважають довірливі міжособистісні стосунки, проте рівень їх прояву не є достатнім. Також виявлено невисокий ступінь взаємодопомоги та взаємної підтримки, незадоволеність роботою.
3. До основних соціально-психологічних чинників формування оптимальних міжособистісних стосунків у *емоційно-діловій* сфері належать: справедливе ставлення членів групи один до одного; доброзичливе ставлення до нових членів колективу; емоційна єдність; участь у спільній діяльності; у сфері стосунків *керівник-підлеглий* – переважання у педагогічному колективі колегіального стилю керівництва; у сфері *особистісних характеристик особистості* – домінування мотивів досягнення успіху над мотивами уникнення невдач, високий рівень комунікабельності. Негативно позначаються на міжособистісних стосунках у *емоційно-діловій* сфері: зосередженість кожного з членів колективу на власних інтересах, а не на проблемах колективу; прояв заздрощів або злорадства в разі успіхів чи невдач своїх колег; сварки або взаємні обвинувачення; байдуже ставлення до заохочень та підтримки колективом; прагнення контролювати та впливати на тих, хто поруч, приймати рішення за себе й інших; у сфері стосунків *керівник-підлеглий* – владні дії керівника стосовно підлеглих, жорстке закріплення ним ролей членів колективу та постійний ретельний їх контроль; переважання стилю пасивного невтручання підлеглих у процеси керівництва колективом; у сфері *особистісних характеристик особистості* – настановлення особистості на захисну поведінку, очікування контролю та керівництва з боку інших, небажання брати на себе відповідальність.

Виявлено наявність у колективі суперечностей: досліджувані розуміють, що партнерські стосунки та колегіальні рішення сприятимуть ефективній роботі, проте у міжособистісних стосунках вони схильні контролювати поведінку та рішення тих, хто поруч, хоча стосовно себе вважають будь-який контроль неприйнятними. Такі особливості міжособистісних стосунків, вірогідно, спричинені прихованим (або ж неусвідомленим) відчуттям членами колективу постійної підозри: їм не довіряють, намагаються контролювати та одноосібно ухвалювати рішення.

4.  Порівняльний аналіз різних структурних підрозділів коледжу культури й мистецтв підтвердив наявність загальних тенденцій у міжособистісних стосунках (емоційне спілкування, потреба у близькості та дружньому ставленні, недостатній прояв довірливих міжособистісних стосунків, труднощі у розподілі владних повноважень тощо), дав змогу виявити показники сприятливості/несприятливості соціально-психологічного клімату колективу коледжу, взаємозв’язок цих показників за відповідного стилю управління педагогічним персоналом. Завдяки порівняльному аналізу з’ясовано три циклові комісії (режисури, духових та естрадних інструментів та соціально-економічних дисциплін) коледжу, де значення за емпіричними референтами є низькими або ж суперечливими. У межах цих підструктур здійснювався формувальний вплив.

Визначено відмінності у міжособистісних стосунках залежно від профілю циклових комісій коледжу. Так, у циклових комісіях профільних мистецьких дисциплін, на противагу цикловим комісіям загальнонаукового спрямування, обсяг інтеракцій всередині колективів значно більший, хоча й супроводжується пропорційним зростанням частоти виникнення різних суперечностей між членами колективу. Через гострі питання лідерства, контролю, стосунків керівник-підлеглий здебільшого спричиняють виникнення суперечностей у міжособистісних стосунках викладачів.

5.  Результати формувального етапу дослідження підтвердили ефективність запропонованої тренінгової програми: в її учасників знизилися рівні конфліктності у стосунках агресивності та антипатії, в міру зросла емоційна єдність педагогічного колективу, актуалізувався колегіальний стиль взаємодії у міжособистісних стосунках за одночасного зниження показників авторитарного стилю керівництва, покращилися показники соціально-психологічного клімату у колективі.

**Перспективу подальших наукових досліджень** вбачаємо у розробці довготривалої, цілеспрямованої, постійно здійснюваної системи заходів для підвищення корекційного потенціалу активних форм роботи з педагогічним колективом.

**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

*Статті у наукових фахових виданнях, включених до переліку,*

*затверджених МОН України:*

1. Шетеля Н. І. Теоретичний аналіз поняття соціальної організації та взаємодії «керівник – підлеглий» / Н. І. Шетеля // Педагогіка та психологія. Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. – Вип. 530. – Чернівці, 2010. – С. 195– 205.
2. Шетеля Н. І. Особливості фукціонування соціально-перцептивних процесів у організації / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. пр. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Фенікс, 2011. – Вип. 12. – С. 180–185.
3. Шетеля Н. І. Соціально-психологічний клімат як показник міжособистісних стосунків у колективі / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. / Кіровоградський держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка. – Кіровоград : Імекс – ЛТД, 2013.– Т. ХІ: Соціальна психологія. – Вип. 6, кн. ІІ. – С. 482–488.
4. Шетеля Н. І. Теоретико-методологічний аналіз проблеми міжособистісних стосунків / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості : зб. наук. пр. / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2011. – Т. 11, вип. 5. – С. 576– 584.
5. Шетеля Н. І. Зв’язок параметрів міжособистісних стосунків з соціально-психологічним кліматом у педагогічному колективі коледжу мистецтв / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки : зб. наук. пр. – Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Логос, 2012. – Вип. 17. – С. 147– 156.
6. Шетеля Н. І. Шляхи оптимізації міжособистісних стосунків у педагогічному колективі / Н. І. Шетеля // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. / Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2014. – № 2 (34). – С. 376– 391.

*Праці, опубліковані за кордоном*

1. Setel’а N. I. Studium vzt’ahu stylu vedenia a socialno-psychologickej klimy v pedagogickom kolektive vysokej skoly umenia / Setel’а N. I. // Socialno-zdravotnicke spectrum.Vedecko-odborny casopis pre socialnych pracovnikov a chronicky/uverejnen / Visoka skola zdravotnictva a socialney prace sv. Alsbet. – Bratislava, 2013. – Vol. 1, № 2. – S. 31–40.

*Опубліковані праці апробаційного характеру*

1. Шетеля Н. І. Соціально-психологічні напрями вивчення міжособистісних стосунків / Н. І. Шетеля // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Спецпроект: «Тенденції розвитку психології: історія і сучасність». – Т. 3: Соціальна психологія / Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К. : Логос, 2011. – С. 181– 190.

**АНОТАЦІЇ**

**Шетеля Н. І. Соціально-психологічні чинники міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв.** –Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Київ, 2014.

Дисертація присвячена вивченню соціально-психологічних чинників міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв. Проаналізовано основні підходи до вивчення міжособистісних стосунків у соціальній психології, описано особливості міжособистісних стосунків у педагогічному колективі та його специфіку загалом.

Доведено, що основними чинниками формування оптимальних міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв є рівноцінне та справедливе ставлення членів групи один до одного, доброзичливе ставлення до нових членів колективу, емоційна єдність, участь у спільній діяльності; переважання колегіального стилю керівництва.

З’ясовано, що формуванню оптимальних міжособистісних стосунків, не сприяють такі чинники: зосередженість членів колективу на власних інтересах; прояв заздрощів або злорадства в разі успіхів чи невдач своїх колег; сварки або взаємні обвинувачення; байдуже ставлення до заохочень та підтримки колективом; прагнення контролювати та впливати на тих, хто поруч; очікування контролю та керівництва з боку інших; небажання брати на себе відповідальність; владні дії керівника стосовно підлеглих, жорстке закріплення ним ролей членів колективу та постійний ретельний їх контроль; переважання стилю пасивного невтручання підлеглих у процеси керівництва колективом. Ефективність запропонованої програми тренінгу оптимізації міжособистісних стосунків у педагогічному колективі коледжу культури й мистецтв.

***Ключові слова***: колектив, педагогічний колектив, міжособистісні стосунки, владно-підвладні міжособистісні стосунки, емоційно-ділові стосунки.

**Шетеля Н. И. Cоциально-психологические факторы межличностных отношений в педагогическом коллективе колледжа культуры и искусств.** –Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.05 – социальная психология; психология социальной работы. – Институт психологии имени Г. С. Костюка НАПН Украины. – Киев, 2014.

Диссертация посвящена изучению социально-психологических факторов межличностных отношений в педагогическом коллективе колледжа культуры и искусств. Проанализированы основные подходы к изучению межличностных отношений в социальной психологии, описаны особенности межличностных отношений в педагогическом коллективе и его специфика в целом.

Доказано, что основными факторами формирования оптимальных межличностных отношений в педагогическом коллективе колледжа культуры и искусств являются ​​ справедливое отношение друг к другу членов группы, доброжелательное отношение к новым членам коллектива, эмоциональное единство, участие в общей деятельности, преобладание коллегиального стиля руководства.

Выяснено, что формированию оптимальных межличностных отношений не способствуют следующие факторы: сосредоточенность членов коллектива на собственных интересах; проявление зависти или злорадства при успехах или неудачах своих коллег; ссоры или взаимные обвинения; безразличное отношение к поощрениям и поддержке со стороны коллектива, стремление контролировать и влиять на окружающих; ожидание контроля и руководства со стороны других; нежелание брать на себя ответственность; властные действия руководителя по отношению к подчиненным, жесткое закрепление им ролей членов коллектива и постоянный тщательный контроль над ними; преобладание стиля пассивного невмешательства подчиненных в процессы управления коллективом.

Полученные результаты свидетельствуют об имеющихся в коллективе противоречиях: испытуемые понимают, что партнерские отношения и коллегиальные решения будут способствовать эффективной работе, тем не менее, в межличностных отношениях склонны контролировать поведение и решения окружающих, хотя по отношению считают неприемлемым какой бы то ни было контроль. Это, вероятно, вызвано скрытым (или неосознанным) ощущением постоянного подозрения, что им не доверяют, пытаются контролировать и единолично принимать решения. Поэтому поведение членов коллектива направлено ​​на преодоление неприятных ощущений, что отрицательно сказывается как на общей атмосфере в коллективе, так и на межличностных отношениях. Эффективность предложенной программы тренинга оптимизации межличностных отношений в педагогическом коллективе колледжа культуры и искусств.

***Ключевые слова***: коллектив, педагогический коллектив, межличностные отношения, властные межличностные отношения, эмоционально-деловые отношения.

**Shetelya N. I. Social-psychological factors of interpersonal relationships in pedagogical collective of The College of Arts.** –Manuscript.

Dissertation is on the receipt of scientific degree of candidate of psychological sciences in speciality 19.00.05 – social psychology; psychology of social work. – Institute of psychology of the name of G. S. Kostyuka NAPS of Ukraine , Kyiv, 2014.

The thesis is devoted to the study of social-psychological factors of interpersonal relationships in pedagogical collective of The College of Arts.

The main approaches to the study of interpersonal relations in social psychology were analyzed; features of interpersonal relationships in the pedagogical team and specificity of the teaching staff in general were described as well. It is proved that the main factors that form optimal interpersonal relationships in College’ pedagogical team are: equivalent and equitable treatment to all members of the group; friendly attitude to each other; emotional cohesion, participation in joint activities, collegial leadership style etc.

Among the factors that hinder the formation of optimal interpersonal relationships are: concentration of each of its members in their own interest, the manifestation of envy in the success of his colleagues, strife and recriminations, the desire to control the others, expectations of control and leadership on the part of others, unwillingness to take responsibility, authoritarian or passive leadership style.

***Key words***: interpersonal relations, authorities’ interpersonal relationships, emotional and professional relationship, collective, pedagogical collective.