

Методика «Вивчення мотивів занять спортом» (за В. І. Тропніковим) дає можливість діагностувати вираженість таких мотивів заняття спортом, як: потреба у спілкуванні, пізнанні чи отриманні матеріальних благ; розвиток характеру чи психічних якостей, фізичної досконалості, покращення самопочуття та здоров'я, отримання естетичного задоволення та гострих відчуттів, набуття корисних для життя умінь і знань, підвищення престижу, бажання слави, чи колективістична направленість. Використання опитувальника «Вимірювання мотивації досягнення» (за А. Мехрабіаном) дасть можливість проаналізувати співвідношення мотивації досягнення успіху чи уникнення невдач у структурі мотивації спортивної діяльності учнів [4].

Мотиви спортивної діяльності підлітків пов'язані з їх орієнтацією на досягнення у цій діяльності. Підлітки, орієнтовані на досягнення значимих результатів у спорті, переважно займаються спортом під впливом мотивів соціального та фізичного самоствердження, результативності у спортивній діяльності, набуття корисних для життя умінь і знань.

#### **Література:**

1. Бабушкин Г. Д. Формирование спортивной мотивации / Г. Д. Бабушкин, Е. Г. Бабушкин. – Омск: СибГАФК, 2000. – 179 с.
2. Колесов Д. П. Современный подросток. Взросление и пол: учебное пособие. – М.: МПСИ Флинта, 2003. – 257 с.
3. Гогунев Е. Н. Психология физического воспитания и спорта / Е. Н. Гогунев, Б. И. Мартьянов. – М.: Академия, 2000. – 288 с.
4. Худик В. А. Психологическая диагностика мотивации: методы исследования / В. А. Худик. – К.: Освіта, 1992. – 340 с.

**УДК 316.6:159.9(070.432)**

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ДІАГНОСТИКА МАЛОЇ ГРУПИ ЯК УМОВИ РОЗВИТКУ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ**

**Муліка К. М.**

*Інститут соціальної та політичної психології НАПН України  
Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти  
ім. М. В. Остроградського*

*eka.mulika@gmail.com*

Реформи в освіті, ідеєю яких є людиноцентризм, пріоритетними напрямками визначають формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти,

протидію булінгу (цькуванню), реалізацію мотиваційно-сміслового (компетентнісного) підходу. Кожен з цих векторів передбачає ефективну взаємодію (взаємовплив) людини із середовищем. У пострадянській школі з усталеними настановами та традиціями тоталітаризму, ця взаємодія супроводжується актуалізованим зіткненням протиріч, у результаті якого відбуваються міжособистісні, міжгрупові взаємозміни, що призводять до створення концептуально нових структур в освіті. Ефективність цих процесів у перехідний період в освіті передбачає таке ставлення вчителя до конфлікту, що не заважає йому виявити протиріччя, освоїти та застосовувати форми інтерперсональної взаємодії, *самостверджуватися*, саморозвиватися при вирішенні суперечностей, на протигагу уникненню, невизнанню або агресивному нападу (конфліктологічна компетентність учителя) (Муліка, 2020). Розглядаючи особистість як таку, що постійно «набувається» у багатовимірних діяльнісно-комунікативних відносинах із собою (власним внутрішнім світом) та «Іншим» (позаособовим, безособовим, надособовим), її рефлексивність, діалогічність, самодистанціювання (Тітов, 2020), є причиною змін та особливостей соціально-психологічних процесів, явищ, станів малої групи, як і навпаки.

Ототожнення педагога із професійною спільнотою (групова ідентичність), усвідомлена належність до групи, що починає обстоювати власну самобутність, захищати автономію, доводити власну неповторність та унікальність (ідентичність групи) є необхідною умовою для збереження психічного ресурсу педагога у конфлікті.

У радянській теорії колективу<sup>1</sup> (як вищої форми розвитку малої групи) рівень розвитку групи розглядався як основний критерій, та такий, що опосередковується цілями діяльності колективу. У цьому випадку витісняються несвідомі групові тенденції, що блокує прояви ідентичності, яка, зазвичай, стрімко зростає якраз у періоди активізації групової динаміки (Горностаї, 2013). Дослідження послуговувалось концепцією групової взаємодії Горностаї П.П.

Метою статті є презентація результатів пілотного дослідження щодо сприйняття педагогами формальних малих груп (різного рівня організації). У подальших дослідженнях передбачається, що виявлені стани, процеси, явища у педагогічних колективах можуть розвивати або блокувати конфліктологічну компетентність працюючого вчителя.

Вивчення соціально-психологічних феноменів у педагогічних колективах (малих групах) має певні ускладнення, передбачає механізми психологічного захисту, настанови соціальної бажаності, а тому вимагає більш детального аналізу при виборі інструментарію. У

---

<sup>1</sup> «Колектив», «мала група», «трудоий колектив», «педагогічний колектив» у статті використовуються синонімічно.

пілотному дослідженні взяли участь 44 респонденти, педагогічні працівники віком від 26 до 58 років, різних типів закладів освіти Полтавської області. Вибірка налічує 40 жінок та 4 чоловіки, що обумовлено загальною тенденцією в сфері освіти. Дослідження проведене в лютому-березні 2021 року. Батареею методик було передбачено діагностику:

– соціально-психологічного клімату (СПК), що розглядається як психологічне явище, емоційно-психологічний стан колективного свідомого. СПК є віддзеркаленням у свідомості суб'єкта процесів, пов'язаних із стилем взаємостосунків у колективі, внаслідок якого будується певна система міжособистісних взаємин, взаємодії (Кличковський, 2017). У нашому дослідженні СПК є показником емоційної, морально-психологічної групової ідентичності (натомість згуртованості), наявності спільних міркувань, традицій і ритуалів. За результатами проведення методики «Психологічний клімат у малій виробничій групі» (Шпалінський В. В., Шелест Е. Г.) виявлено, що (44%, 19 осіб) характеризує СПК як високосприятливий; 27% (12 осіб) рівномірно виражені групи із середнім та рівнем нижче середнього, і лише 2% (1 особа) – низьким рівнем. Отже, педагоги досліджуваної вибірки, переважно, позитивно оцінюють соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

– міжособистісного сприймання в групі: соціальні установки, минулий досвід, особливості самовиховання, характер міжособистісних відносин, ступінь інформованості один про одного, ситуаційний контекст, в якому протікає процес міжособистісної перцепції, тощо. Сприймання індивідом групи є своєрідним фоном, на якому протікає міжособистісне сприймання, пов'язує між собою два різних види соціально-перцептивних процесів (індивідуальне та групове). За тестом сприймання «Сприйняття індивідом групи» (автори чеські психологи В. Смекал, М. Кучер (1977), модифікація Є. Мосейко, Н. Нелісова (1982)) отримано наступні дані, подані в *таблиці 1*.

*Таблиця 1* – Типи сприйняття вчителями педагогічного колективу

<b>Індивідуалістичний</b>	<b>Колективістський</b>	<b>Прагматичний</b>
4,2±1,82	7,1±1,99	2,68±1,55

Найбільш вираженим типом сприйняття вчителями групи, в якій вони здійснюють професійну діяльність, є колективістський, що свідчить про їх орієнтацію на реалізацію спільних цілей та завдань діяльності, пріоритет колективних цілей, порівняно з індивідуальними. Середньою мірою респондентам характерний індивідуалістичний тип сприйняття, а найменш виражений – прагматичний.

– виявлення індексу групової згуртованості К. Сішора. Тест виявив високі показники даної якості: 64% (28 осіб) мають високий рівень згуртованості, 27% (12 осіб) – вище середнього та 9% (4 особи) – середній. Проте, у результаті якісного аналізу отриманих даних, виявлено, що такі дані не відповідають реальному рівню розвитку групової ідентичності та не є таким, що може впливати на конфліктологічну компетентність вчителя. Тому, натомість цієї методики, у подальшому буде проведено вимірювання лояльності (організаційної, професійної та трудової): коректного, поблажливого ставлення, дотримання правил та норм. Методика вимірювання лояльності Баранської С. С. передбачає зниження ризику ефекту соціальної бажаності (шкалу брехні, інверсійні та такі, що не стосуються лояльності питання).

– стилю керівництва трудовим колективом за методикою В. П. Захарова та А. П. Журавльова. Отримані результати подані у таблиці 2.

*Таблиця 2 – Стилі керівництва в педагогічних колективах за оцінкою вчителів*

<b>Директивний (авторитарний)</b>	<b>Колективістський (демократичний)</b>	<b>Поблажливий (ліберальний)</b>
5,6±3,94	7,6±4,62	2,7±2,49

Серед представників вибірки переважає колективістський стиль керівництва колективом, ніж директивний, затим – поблажливий. Результати за цим тестом порівнювалися з результатами психогеоетричного тесту С. Деллінгер (респонденти оцінювали особистість керівника). Директивний стиль управління (17) педагоги пов'язують із лідерством (4), креативністю (4), гармонією (4) керівника, а, отже, втрачається сутність «директивного» стилю управління, що передбачає жорстку ієрархічність та ігнорування думки інших. Виявлено також, що 41% респондентів, які оцінили стиль управління як директивний, оцінюють психологічний клімат високої сприятливості, а 30% – вище середньої. У подальшому стиль керівництва пов'язуватиметься із вивченням лідерства та справедливості (що більш притаманно процесам групової ідентичності, відчуттю захищеності, упевненості вчителя при розв'язанні протиріч в організації). Планується використати методику «Справедливість організації» Дж. Колкіта (адаптація О. Гулевич, В. Спиридонов).

Зміни в освіті, орієнтовані на людиноцентризм, уможливають виокремлення людиною самої себе з потоку власного та «групового» життя, бути причиною змін (або опору змінам) у малій професійній групі. Здатність учителя до ефективності в конфлікті пов'язується із соціально-психологічними особливостями у малих групах з різним

рівнем їх організації. Вивчення педагогічних колективів супроводжується механізмами психологічного захисту та ефектами «соціальної бажаності», це спонукає до перегляду методології, добору відповідних методик при плануванні таких досліджень.

### **Література:**

1. Горностай, П. (Ред.), (2013). Процеси ідентифікації особистості в малій групі: досвід теоретичного та емпіричного дослідження: практичний посібник. Нац. акад. пед. наук України, Ін-т соціальної та політичної психології. Кіровоград: Імекс-ЛТД.
2. Кличковський, С. (2017). Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». Український психологічний журнал. № 2 (4).
3. Муліка, К. (2020). Психологічний зміст «ставлення» у складі конфліктологічної компетентності педагога. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 4, 108-116.
4. Тітов І. (2020) Синергетичні виміри особистості. Психологічні координати розвитку особистості: реалії та перспективи. Збірник наукових матеріалів V Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції 27-28 квітня 2020. Полтава, 164-165.

**УДК 159.923.2-053.81**

## **ПРОБЛЕМА ЕКОНОМІЧНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

**Непокупна Ю. С.**

*Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка*

*podgorich577@ukr.net*

Сучасне українське суспільство, має ринкову економічну спрямованість та знаходиться на шляху істотних якісних змін. Особистості для ефективного функціонування у суспільстві необхідно мати такі риси, які характеризують її економічну свідомість, як-то ініціативність, підприємливість, готовність до інновацій, готовність до ризику та конкуренції. Окрім того, вона повинна бути готовою до реалізації моделей ефективної економічної поведінки. Особливості економічної свідомості та економічної поведінки особистості обумовлені приналежністю до певної економічної культури. У зв'язку з цим особливо актуальним є питання про економічну соціалізацію особистості як процесу засвоєння та відтворення індивідом економічної культури, становлення і розвитку економічної свідомості та економічної поведінки особистості.