

индивидуальных особенностей воспитанников, 2 учащихся(4%) на использование преподавателем стереотипной оценки личности учащегося.

Анализируя полученные в ходе анкетирования данные, мы можем сделать вывод о том, что большинство учащихся экспериментальной группы не испытывают затруднения во взаимодействии с преподавателями, но все же значительная часть (14%) испытывают психологические «барьеры» общения, которые нельзя игнорировать. В результате может возникнуть ситуация неприятия учителя как партнера общения, что является предпосылкой негативных межличностных отношений. И здесь вступает в силу действие правила: если конвенциональные отношения сопровождаются позитивными межличностными, то эффективность деятельности повышается, если межличностные отношения напряжены до антагонизма, неприятия друг друга, то это разрушает ролевой репертуар конвенциональных отношений и негативно влияет на деятельность, в данном случае и учебную, и педагогическую.

Дальнейшие исследования показали, что затруднения во взаимоотношении с преподавателями испытывают учащиеся со средним и ниже среднего уровнями общительности.

Полученные нами в ходе исследования результаты показывают, что затруднения в педагогическом взаимодействии в большей мере свойственны учащимся низким уровнем коммуникативности и негативной коммуникативной установки индивида.

Заключение. Эффективное обучение сегодня, причём обучение результативное, возможно только на позициях педагогики сотрудничества. Успешность педагогического взаимодействия зависит от умения преодолевать психологические барьеры в общении и соблюдения определённых правил общения.

Список использованной литературы:

1. Бодалёв, А.А. Личность и общение: Избранные труды / А.А. Бодалев. – М.: Педагогика, 1983. – 272с.
2. Зимняя, И.Я. Педагогическая психология: Учебник для вузов / И.Я. Зимняя. – М.: Издательская корпорация «Логос», 2000. – 384 с.
3. Абульханова, К. Личность в условиях дефицита общения / К. Абульханова // Воспитание школьников. – 2000. – № 10. – С. 4–9.

Климчук Н.А. (Научный руководитель – Циркунова Н.И., ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ ГУ «ВИТЕБСКИЙ ЗОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ГИГИЕНЫ И ЭПИДЕМИОЛОГИИ»

Введение. В научной литературе для описания атмосферы внутри коллектива насчитывается несколько десятков определений и различных исследовательских подходов к этой проблеме. Так, исследователями используются такие понятия, как «социально-психологический климат», «психологический климат», «морально-психологический климат», «атмосфера в коллективе», «организационный климат». Из последних исследований выделим социально-психологическую концепцию Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, которая основывается на четырех подходах к пониманию природы социально-психологического климата [1], определение Г.Б. Морозовой, включившей в организационный климат специфику управления человеческими отношениями и взаимодействиями, сами организационные отношения [2]. В

зарубежных публикациях выделим исследования организационного климата в связи с организационной культурой [3; 4].

Несмотря на различные научные публикации, отмечается отсутствие фундаментальных исследований в отечественной науке формирования психологического климата в зависимости от различных факторов на базе организаций, оказывающих воздействие на здоровье человека.

Исходя из того, что, современные реалии обязывают стремиться к оптимизации психологического климата в любом трудовом коллективе, а также то, что формирование благоприятного психологического климата коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и его качества, любые исследовательские изыскания по данной проблеме будут иметь существенное значение. Поэтому целью нашего исследования явилось рассмотрение особенностей психологического климата в коллективе ГУ «Витебский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

Материал и методы. Объектом исследования выступили работники коллектива ГУ «Витебский зональный центр гигиены и эпидемиологии» в количестве 30 человек. Возраст респондентов на момент исследования от 27 до 53 лет. Стаж работы: от полугода до 28 лет.

Предметом исследования являлась взаимосвязь психологического климата в коллективе от возраста и стажа работы сотрудников ГУ «Витебский зональный центр гигиены и эпидемиологии».

В рамках исследования применялись теоретические (сравнительный и сопоставительный анализ литературы), эмпирические (тестирование), а также статистические методы обработки полученных результатов. Для решения поставленных задач использовался комплекс следующих диагностических методик: «Оценка психологической атмосферы в коллективе» (А.Ф. Фидлер) [5], методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин) [6].

Результаты и их обсуждение. В ходе проведения эмпирического исследования все испытуемые получили личные номера.

Результаты, полученные нами в ходе проведения методики «Оценка психологической атмосферы в коллективе» в коллективе работников коллектива ГУ «Витебский зональный центр гигиены и эпидемиологии» представлены на рисунке 1 «Показатели оценивания психологической атмосферы в коллективе».



Рисунок 1 – Показатели степени благополучной атмосферы в коллективе

Анализируя полученные данные, мы можем сделать вывод о том, что в данной группе испытуемых, низкой степени благополучной атмосферы в коллективе выявлено не было. Ниже среднего степень благополучной атмосферы в коллективе отметили 3,3% работников. По мнению 23,1 работников степень благополучной атмосферы в коллективе средняя. Такое же количество работников (23,1%) оценивает степень благополучной атмосферы в коллективе как выше средней. Большая часть работников (50,5%) определила, что в коллективе высокая степень благополучной атмосферы.

Следует отметить, что более старшие работники более высоко оценивали степень благополучной атмосферы в коллективе. То же касается и стажа работы. Респонденты с более длительным стажем работы оценивали степень благополучной атмосферы в коллективе более высоко, чем их более молодые коллеги.

Результаты, полученные нами в ходе проведения методики оценки уровня психологического климата в коллективе (А.Н. Лутошкин) представлены на рисунке 2.

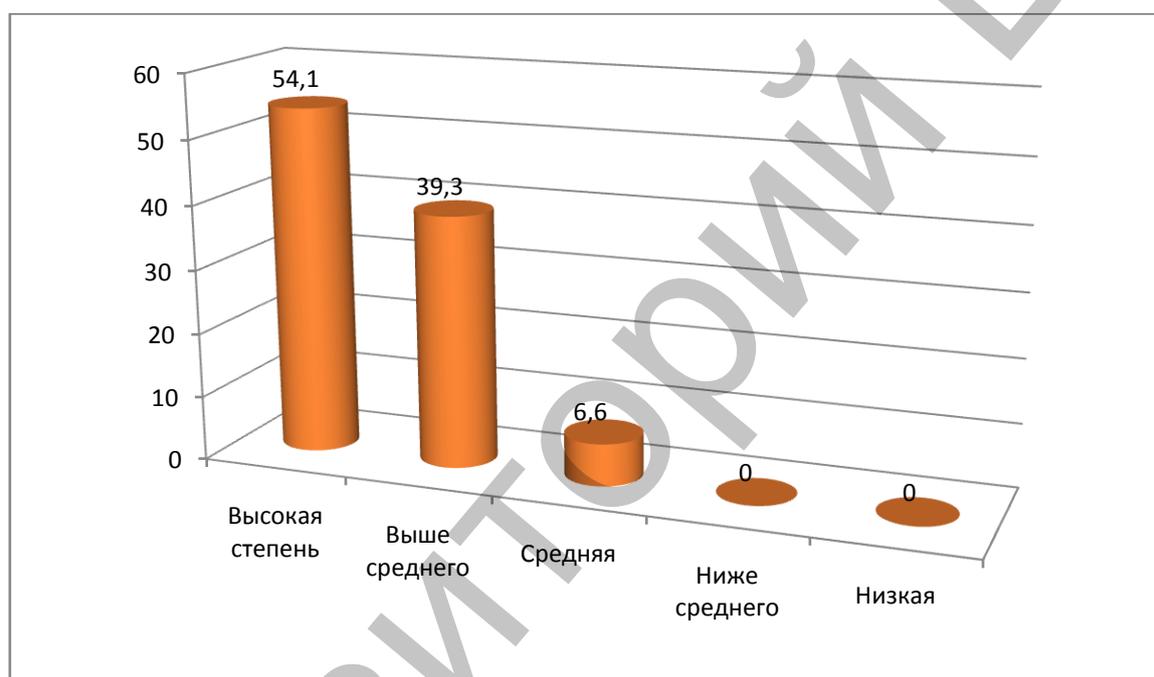


Рисунок 2 – Показатели оценки уровня психологического климата коллектива

Результаты данной методики показали, что в коллективе преобладает высокая оценка уровня психологического климата. Она показана у 54,1% работников, 39,3% респондентов оценивают уровень психологического климата коллектива выше среднего. Самый минимальный показатель оценивания обнаружен у 6,6% работников. Они полагают, что уровень психологического климата в коллективе средний. Низких показателей у респондентов не обнаружено.

В ходе анализа полученных результатов сделан вывод, что самые минимальные оценки давали работники с наименьшим стажем работы. Предполагаем, что это может быть связано с неадаптированностью молодых работников, которые чувствуют себя в коллективе неуверенно и не достаточно комфортно, чтобы оценивать психологический климат на том же уровне, что и более опытные работники.

Заключение. В ходе проведения эмпирического исследования и анализа полученных результатов, были сделаны следующие основные выводы: крайне низкого оценивания психологического климата в коллективе выявлено не было. Более половины работников оценивают степень благополучной атмосферы как высокую. При

этом прослеживается связь между стажем работы, возрастом и показателями оценки психологического климата: более молодые работники дают более низкие оценки психологическому климату, чем их старшие коллеги. Это свидетельствует о необходимости проведения мероприятий с молодыми специалистами, направленными на их адаптацию в коллективе.

Список использованной литературы:

1. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2000. – 298 с.
2. Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
3. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
4. The international handbook of organizational culture and climate / C.L. Cooper [at al.]. – NY.: Wiley, 2001. – 600 p.
5. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пособие для студентов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Психотерапия, 2009. – 539 с.
6. Карелин, А.А. Большая энциклопедия психологических тестов/ А.А. Карелин. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.

Клопотовская Д.А. (Научный руководитель – Ермоленко И.А., ст. преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЛИЯНИЕ ТЕМПЕРАМЕНТА И САМООЦЕНКИ НА ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ

Введение. В современной жизни конфликт, к сожалению, является одним из неотъемлемых факторов человеческого существования, а соответственно – частью нашей жизни. По сути, вся история человечества представляет собой историю конфликтов, кризисов, недопонимания и борьбы.

И.Е. Ворожейкин даёт следующее определение: «Конфликт – это нормальное проявление социальных связей и отношений между людьми, способ взаимодействия при столкновении несовместимых взглядов, позиций и интересов взаимосвязанных, но преследующих свои цели двух или более сторон» [1].

Темперамент является достаточно популярным объектом исследований в мировой и отечественной психологии [2]. Роль темперамента в поведении личности в конфликтной ситуации заключается, прежде всего, в демонстрации определенных качеств, определяющих склонность индивида к конфликтам.

Б.М. Теплов даёт следующее определение темперамента: «Темпераментом называется характерная для данного человека совокупность психических особенностей, связанных с эмоциональной возбудимостью, т. е. быстротой возникновения чувств, с одной стороны, и силой их – с другой» [3].

Самооценка – отношение человека к своим способностям, возможностям, личностным качествам, а также к внешнему облику. Она может быть адекватной, когда мнение человека о себе совпадает с тем, что он в действительности собой представляет. В тех же случаях, когда человек оценивает себя необъективно, когда его мнение о себе резко расходится с тем, каким его считают другие, самооценка чаще всего бывает