

**Ковбаса Володимир Миколайович**  
перший проректор ДДУВС, кандидат юридичних наук

## ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КУРСАНТСЬКИХ КОЛЕКТИВАХ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ СИСТЕМИ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У статті розглянуто поняття соціально-психологічного клімату, стосунки в курсантських колективах, які впливають на покращення чи погіршення клімату в цілому. Згуртований курсантський колектив виникає не одразу. У своєму становленні він залежить від умінь і навичок формування колективу самих командирів та керівників навчальних курсів. Це тривалий процес становлення, який розпочинається з "курсів молодого бійця" на першому курсі, однак не завершується випуском, врученням дипломів та лейтенантських погонів – якщо цей процес правильно організований і втілений, то він триває протягом усієї служби.

*The article deals with the concept of socio-psychological climate, relations in cadet collectives that influence the improvement or deterioration of the climate as a whole. A united cadet team does not arise immediately. In its formation, it depends on the skills and skills of forming the team of commanders themselves and leaders of the training courses. This is a long process of formation, which begins with the "Junior Fighter Course" in the first year, but does not end with the release, delivery of diplomas and lieutenant races - if this process is properly organized and implemented, then it lasts throughout the service.*

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, стосунки в колективі, курсантський колектив.

**Keywords:** social and psychological climate in the team relationship, police cadet's collective.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідження психологічного клімату у вітчизняній науці були розпочаті в працях А.С. Макаренка і успішно продовжені сучасними соціальними психологами: Г.М. Андрєєвою, В.І. Антонюком, А.Д. Глоточкіним, А.І. Донцовим, О.І. Зотовою, Е.С. Кузьмінім, Н.С. Мансуровим, Г.А. Моченовою, В.В. Новіковим, М.Н. Ночевніком, Б.Д. Паригіним, А.В. Петровським, К.К. Платоновим, А.А. Русаліною, Л.Д. Свенціцьким, В.М. Шепелем, Ю.А. Шерковіною, Є.В. Шороховою і багатьма іншими. Також значення та вагомість проблеми формування соціально-психологічного клімату у колективах привертала увагу до неї таких відомих дослідників, як М.І. Дяченко, В.Д. Паригін, А.В. Петровський, Я.В. Подоляк, В.П. Познанський, Ю.Л. Неймер, М.Ф. Феденко, Е.П. Утлик та інших.

Одним з пріоритетних напрямків у виховній роботі, що проводиться офіцерами у курсантських колективах, повинно бути формування позитивного (сприятливого) соціально-психологічного клімату.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є визначення механізмів впливу соціально-психологічного клімату на стосунки в курсантських колективах ЗВО МВС.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На сьогоднішній день існує більше сотні визначень соціально-психологічного клімату. В.Д. Паригін дає наступне визначення соціально-психологічного клімату: "Клімат колективу представляє собою переважний і відносно стійкий психологічний настрій колективу, який знаходить різноманітні форми прояву у всій його життєдіяльності" [3, с.489].

Одним з найбільш глибоких за змістом і ступенем розробленості є визначення соціально-психологічного клімату, дане Ю.Л. Неймером. На його думку, соціально-психологічний клімат колективу – це внутрішній стан колективу, що відбиває його комплексну здатність досягати поставлені перед ним цілі [4, с.82].

Клімат соціально-психологічний (СПК) (від грецької klima [klimatos] нахил) – якісний бік міжособистісних відносин, виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють чи перешкоджають продуктивності сумісної діяльності та всебічному розвитку особистості в групі.

Можна відокремити чотири структурних елементи психологічного клімату, які відображають ставлення членів колективу до:

- 1) загальної справи;
- 2) один до одного;
- 3) світу в цілому;
- 4) самих себе.

У свою чергу, всі прояви психологічного клімату мають два основних параметри:

а) предметний (спрямованість уваги та характер сприйняття курсантами їхньої діяльності);

б) емоційний (задоволення чи незадоволення курсантами цією діяльністю).

Професійне становлення – тривалий, динамічний і багаторівневий процес, спрямований на досягнення професіоналізму. Процес професійного становлення розпочинається з професійного самовизначення, вибору ЗВО, професії з урахуванням своїх інтересів і схильностей і продовжується досягненням обраної професії, засвоєнням необхідних знань, умінь і навичок, правил та норм професійної діяльності, усвідомленням себе як професіонала, розвитком професійно важливих якостей. На кожній стадії професійного становлення особистість усвідомлює і формулює цілі та завдання у відповідності до суспільних вимог і норм та реалізує їх відносно власних потенціалів, інтересів, потреб і ціннісних орієнтацій. Засвоєння необхідних

знань, формування професійно значущих умінь, навичок, що складають професійну компетенцію майбутнього правоохоронця, розпочинається на етапі навчання у закладі вищої освіти. Так, на етапі здобуття фахової вищої освіти саме навчальне середовище пропонує норми спілкування, рольової поведінки, цінності, які обумовлюють міжособистісні стосунки в колективі, успішність перебігу процесу професійного становлення, формують образ майбутнього фахівця.

Також важливо зазначити, що на формування соціально-психологічного клімату впливає ряд факторів "макро" і мікросередовища. Фактори макросередовища – це той суспільний фон, на якому будуються і розвиваються відносини людей.

До цих факторів належать:

- суспільно-політична ситуація в країні;
- економічна ситуація в суспільстві;
- рівень життя населення;
- організація життя населення;
- соціально-демографічні фактори;
- регіональні фактори і етнічні чинники.

Фактори мікросередовища – це матеріальне і духовне оточення особистості в трудовому (учбовому) колективі. Мікросередовище курсантського підрозділу здійснює важливий вплив на професіоналізацію фахівця, який виявляється у мотиваційних процесах при формуванні ставлення до майбутньої професії, а також процесу її здобуття з боку однокурсників, викладачів, керівництва факультету та навчального закладу.

Цілеспрямований вплив на соціально-психологічний клімат курсантського колективу особливого значення набуває на початкових етапах його формування. Саме на першому курсі формується ставлення курсанта до навчання, майбутньої професійної діяльності, продовжується активний пошук шляхів та засобів самореалізації.

Як відомо, соціально-психологічний клімат може бути сприятливим чи несприятливим. Психологічний клімат колективу, який виявляє себе насамперед у відносинах людей один до одного і до спільної справи, цим все ж таки не вичерпується. Він неминуче позначається і на відносинах людей до світу в цілому, на їх світовідчутті і світосприйнятті. А це, в свою чергу, може проявитися у всій системі ціннісних орієнтації особистості, яка є членом даного колективу. Таким чином, клімат проявляється певним чином і щодо кожного з членів колективу до самого себе.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є ідеальним для повноцінної життєдіяльності курсантського колективу.

Він характеризується певними суб'єктивними ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- довіра і висока вимогливість членів колективу;
- взаємоповага і ділова критика;

- повага, але водночас вимогливість командира у ставленні до кожного члена колективу;
- достатня інформованість усіх членів про основні завдання та стан їх виконання;
- створення в курсантських колективах умов для активної реалізації та саморозвитку кожного курсанта;
- задоволення від служби, від закладу освіти та приналежності саме до цього колективу;
- злагоджена взаємодія, взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі, убоління за честь колективу.

Такий внутрішній психологічний клімат в курсантському колективі зумовлює і відповідні (зовнішні) об'єктивні показники сприятливого психологічного клімату, зокрема, це:

- переважає бадьорий, життєрадісний, оптимістичний настрій у взаємовідносинах між курсантами;
- стосунки будуються на основі співробітництва, взаємної допомоги, доброзичливості;
- членам колективу подобається брати участь в сумісних справах, разом проводити вільний час;
- у взаємовідносинах переважає підтримка, критика висловлюється із добрими побажаннями (розвиваюча критика);
- у курсантському колективі існують норми справедливого та шановного відношення до всіх його членів (при цьому відбувається дотримання субординації, що є дуже важливим фактором);
- в колективі високо цінують такі риси особистості, як: принциповість, чесність, працелюбність, безкорисливість;
- курсанти активні, повні енергії, вони щиро відгукаються, якщо необхідно зробити корисну для колективу справу;
- успіхи та невдачі окремих членів колективу не викликають роздратування, не застосовується психологічне та фізичне насильство, першокурсникам надається необхідна психологічна допомога щодо адаптації до закладу вищої освіти;
- у стосунках в середині курсантського колективу існує взаєморозуміння та співробітництво.

Входження майбутніх фахівців в нову соціальну роль – курсантів закладу вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ, жорстко регламентованій устрій життєдіяльності, різкий відрив від кола звичного спілкування з рідними, близькими, друзями а також психофізіологічні та соціально-психологічні вікові особливості обумовлюють необхідність пізнання нового середовища спеціалізованого ЗВО, встановлення оптимальних комфортних стосунків через соціально-психологічну адаптацію до навчально-службової

діяльності у ЗВО МВС.

Психологічне самопочуття, настрої та психічний стан курсантів ЗВО МВС, свідчить про якість соціально-психологічного клімату в колективі. Самооцінка, самопочуття і настрої – це соціально-психологічні явища, цілісна реакція на вплив мікросередовища і всього комплексу умов діяльності курсантів в учбових колективах. Вони виступають як суб'єктивні форми прояву соціально-психологічного клімату.

Зазвичай під час діагностики соціально-психологічного клімату застосовується комплекс методичних процедур, що обумовлений складністю явища соціально-психологічного клімату.

Комплекс таких методичних процедур включає в себе:

- спостереження;
- аналіз документів (особових справ);
- інтерв'ю;
- бесіди;
- анкетування;
- соціометричне опитування;
- спеціально розроблені анкети;
- опитувальники;
- психологічні тренінгові заняття тощо.

За допомогою наслідування, зараження, навіювання, переконання різні настрої в колективі поширюються на всіх людей і, вдруге відбиваючись у їх свідомості, створюють психологічний фон колективного життя [5, с.64].

**Висновок.** Соціально-психологічний клімат – це специфічне соціально-психологічне явище, яке складається в курсантському колективі під впливом тієї складної системи взаємовідносин, в якій знаходяться члени колективу між собою і з навколишнім соціальним середовищем в процесі навчання і спілкування, проявляється в емоційному, поведінковому, когнітивному і моральному плані, впливає на активність особистості та діяльності колективу в цілому.

---

1. Автонюк В.І., Зотова О.І., Моченов Г.А., Шорохова Є.В. Проблема соціально-психологічного клімату в радянській соціальній психології. - В кн.: Соціально-психологічний клімат колективу. - М.: "Наука", 1979. - с. 5-25.

2. Андреева Г.М. Соціальна психологія: Підручник для вузів / Г.М. Андреева. - 5-е видання, випр. і доп. - М.: Аспект Пресс, 2006. - 363 с.

3. Великий психологічний словник / Упоряд. і заг. ред. Б. Мещеряков, В. Зінченко. - СПб.: Прайм - ЕВРОЗНАК, 2004. - 672 с.

4. Неймер Ю.Л. Соціально-психологічний клімат колективу підприємства // СО-ЦИС, 1990. - № 11. - с. 81-86.

5. Паригін Б.Д. Основи соціально-психологічної теорії. - М.: Наука, 1971. - 186 с.