

*Е. Ч. Алехнович,  
кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры психологии и педагогики*

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В УЧЕБНОЙ ГРУППЕ КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ**

Ведущие менеджеры, экономисты, психологи и другие специалисты отмечают, что рост производительности труда, конкурентоспособность различных производств, предприятий, компаний во многом определяется не только степенью технической оснащенности, уровнем материально-технического развития предприятия, но главным образом потенциалом сотрудников, их личностными особенностями, уровнем профессиональных компетенций, полученных в процессе профессиональной подготовки.

Важно понимать, что уровень профессиональной подготовки будущих специалистов определяется не только глубиной и качеством образования, получаемого ими в вузе, но и рядом сопутствующих факторов, оказывающих существенное влияние.

Одним из таких бесспорных факторов является психологический климат в учебной студенческой группе. Очевидно, что студенты, попавшие в группу единомышленников, где выстраиваются доброжелательные отношения и царит атмосфера принятия, уважения и коллегиальности, имеют возможность полнее и разностороннее раскрыть свои способности, глубже погрузиться в мир будущей профессии. Однако практика показывает, что интерес к будущей профессии снижается, а порой и пропадает вовсе, если в кругу своих одноклассников студенты не находят единомышленников, не получают адекватной поддержки и не взаимообогащаются.

Данная проблема до сих пор сохраняет свою актуальность, значимость и нуждается в дальнейшем теоретическом и практическом изучении.

Реальность вносит определенные коррективы в понимание роли социально-психологического климата в студенческой группе в формировании профессиональных компетенций студентов. Однако основные теоретические положения, которые

были выработаны в отношении данного вопроса несколько раньше, по-прежнему имеют научную ценность. Кратко остановимся на некоторых из них.

В научный оборот данное понятие впервые ввел Н. С. Мансуров, изучавший проблемы морально-психологического климата в производственных коллективах [4, с. 106].

Эту проблему исследовали А. Л. Свенцицкий, Е. С. Кузьмина, И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов, Е. В. Шорохова, К. К. Платонов, Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, А. Н. Лутошкин, В. В. Бойко, В. Н. Панферов, А. Г. Ковалев, А. А. Русалинова, Б. Д. Парыгин, Е. А. Климов, В. М. Шепель и др.

Большое количество авторов, занимавшихся изучением этой проблемы, определило и многообразие подходов к пониманию сущности психологического климата в коллективе.

Так, например, В. М. Шепель отмечал, что психологический климат – это «эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей» [4, с. 108].

Г. М. Андреева считала, что психологический климат можно определить как «совокупность психологических состояний, настроений, отношений людей в группе и коллективе» [1, с. 94].

По мнению В. Д. Парыгина социально-психологический климат «...представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психологический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности» [3, с. 494].

На наш взгляд, специфику социально-психологического климата очень точно определили В. В. Бойко и А. Г. Ковалев: «социально-психологический климат – это относительно устойчивый и типичный эмоциональный настрой, постепенно складывающийся в процессе деятельности и общения членов коллектива (малых групп). Он отражает ряд объективных факторов: характер отношений по вертикали и горизонтали, а также отношение к труду, условия труда и т. д.» [2, с. 205].

Как отмечается, в понимании природы психологического климата, в отечественной психологии, выделяют четыре основных подхода.

Сторонники первого подхода (Л. П. Буева, Е. С. Кузьмин, Н. Н. Обозов, К. К. Платонов, А. К. Уледов) рассматривают климат как общественно-психологический феномен, как со-

стояние коллективного сознания. Климат понимается как отражение в сознании людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношениями, условиями труда, методами его стимулирования. Под психологическим климатом, считает Е. С. Кузьмин, необходимо понимать такое социально-психологическое состояние первичного трудового коллектива, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов коллектива.

Сторонники второго подхода (А. А. Русалинова, А. Н. Луточкин) считают, что сущностной характеристикой психологического климата является общий эмоционально-психологический настрой коллектива. Климат понимается как настроенные группы людей.

Наиболее популярен третий подход (В. М. Шепель, В. А. Покровский, Б. Д. Парыгин), позволяющий анализировать психологический климат через особенности взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. Складывающаяся система отношений определяет социальное и психологическое самочувствие членов группы.

Еще один подход (В. В. Косолапов, А. Н. Щербань, Л. Н. Коган) определяет климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций.

При всех различиях в подходах и определениях социально-психологического климата многие авторы сходятся во мнении, что в структуре данного феномена важнейшее место занимает относительно устойчивый психологический настрой, который является в известной степени целостной характеристикой коллектива. Он проявляется в межличностных отношениях, в отношениях к трудовой ситуации, влияет на результаты производственной деятельности, самочувствие, активность личности (положительно, нейтрально или отрицательно) [5].

Бесспорно, все вышесказанное можно применить не только к трудовому коллективу, но и к учебной студенческой группе. Ведь и в данном случае студенты объединены общей целью, участвуют в общих мероприятиях, выполняют совместную деятельность, между ними возникает межличностное взаимодействие.

Для понимания ситуации, существующей в студенческой группе, преподавателю важно знать основные маркеры психологического климата в группе.

Так, к числу благоприятных признаков можно отнести преобладание в группе бодрого, жизнерадостного тона взаимоотношений между студентами, оптимизм в настроении; сотрудничество, готовность к взаимопомощи, доброжелательность, готовность и желание участвовать в совместных делах, ориентация на конструктивную критику. Искренняя радость чужим успехам и сопереживание в случае неудачи.

Признаками неблагоприятного социально-психологического климата являются: подавленное настроение, пессимизм, конфликтность, агрессивность, антипатии студентов друг к другу, присутствует соперничество; отсутствие близких эмоционально-окрашенных отношений, признаки явной или скрытой агрессии, нетерпимость к чужому мнению, стремление к критике и обесцениванию. В таких группах студенты, как правило, инертны, пассивны, ориентированы на достижение сугубо личных целей, некоторые могут стремиться к обособлению от остальных, образовывать группировки. Успехи или неудачи одного оставляют других равнодушными, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство. Часто они отказываются от участия в совместной деятельности.

Таким образом, вопрос о необходимости формирования в студенческих группах благоприятного психологического климата должен быть не только активно декларируемым. Для его решения важно проводить целенаправленную реальную работу на уровне деканатов, психологической службы, студенческого профкома. Такая политика вуза будет содействовать не только поддержанию психологического здоровья студентов, повышать их успеваемость, но и способствовать росту их профессиональной мотивации, и как следствие – в отдаленной перспективе обеспечит реальную экономическую выгоду предприятию, где такой специалист будет работать, т. к. хорошо сформированные компетенции специалиста – залог его профессиональной успешности и очевидного выигрыша производства. И, кроме того, это еще один способ поддержания высокой конкурентоспособности самого вуза. Очевидно, что такая стратегия имеет многостороннюю выгоду.

Для решения этой задачи важно проводить регулярный мониторинг среди студентов как старших, так и младших курсов, получать обратную связь от студенческого актива – старост, членов студенческого профсоюза.

Важно также, чтобы и у профессорско-преподавательского состава была развита психологическая наблюдательность, подготовлен арсенал техник, упражнений, направленных на сплочение студентов, создание в учебных группах благоприятного психологического климата.

Для профилактики возможных проблем важно на ранних стадиях существования студенческой группы (уже на первом курсе), проводить активную работу по сплочению студентов, выработке у них важнейших групповых ценностей, связанных мотивацией, взаимной поддержкой, доброжелательностью. Здесь, безусловно, важна роль куратора, студенческого актива, поддержки старшекурсников, а также психологической службы университета.

Будет полезной также и организация школы кураторов, в рамках которой будет проводиться специальная работа, направленная на пополнение багажа кураторов соответствующими современными знаниями, навыками, техниками.

Специфика вуза культуры и искусств в том, что помимо учебных занятий, студенты объединены большим объемом внеаудиторной работы. Полагаем, во многом это может способствовать созданию в студенческих группах благоприятного психологического климата, и, как следствию решению других долговременных задач, о которых мы упоминали выше.

---

1. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 2008. – 376 с.

2. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев, В. Н. Панферов. – М. : Мысль, 1983. – 207 с.

3. Парыгин, Б. Д. Социальная психология : учеб. пособие / Б. Д. Парыгин. – СПб. : СПбГУП, 2003. – 616 с.

4. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – 302 с.

5. Социально-психологический климат в малой группе. – Режим доступа : <http://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=797125>. – Дата доступа : 03.03.2015.