

2. Mangal, S.K.; Mangal, Uma (2009). Essentials of Educational Technology. New Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd. p. 3..

3. Markets and Markets. (2020). Augmented Reality and Virtual Reality Market. Available: <https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/augmented-reality-virtual-reality-market-1185.html>. Last accessed 15th Oct 2020.

4. Moore, S. (2019). 4 Ways Blockchain Will Transform Higher Education. Available: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/4-ways-blockchain-will-transform-higher-education/>. Last accessed 21st Aug 2020.

5. Tam, G and El-Azar, D. (2020). 3 ways the coronavirus pandemic could reshape education. Available: <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/3-ways-coronavirus-is-reshaping-education-and-what-changes-might-be-here-to-stay/>. Last accessed 20th Oct 2020.

6. United Nations (2020). Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond. 10th ed. New York: United Nations. – P. 2–8.

УДК 159.9

Леонтьева Т.Г.

## **ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СОСТОЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ**

*Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Много столетий психологами, социологами и философами принимались усилия по изучению социально-психологического климата. Методологические и концептуальные подходы, оригинальные методы диагностики социально-психологического климата, конкретные пути регуляции социально-психологического климата предложены в работах и трудах Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, К.К. Платонова, А.Г. Ковалева, В.К. Панферова, Е.В. Шороховой, О.И. Зотовой и ряда других.

Социально-психологический климат – это достаточно устойчивое состояние коллектива, внутри которого лежат как взаимоотношения коллектива, так и отношение его к труду. Вследствие своей

относительной устойчивости к воздействиям окружающей среды, социально-психологический климат оказывает прямое воздействие на итог работы группы в целом. А результативность работы зависит от отдельно взятого члена группы, от его уровня работоспособности.

Таким образом, при формировании здорового социально-психологического климата в студенческих коллективах, мы создаём благоприятные условия для реализации студентами своих потенциальных возможностей, многогранного развития личности в целом.

С целью решения проблемы организации эффективного учебного процесса рассмотрим факторы, влияющие на развитие благоприятного психологического климата в студенческой группе.

С целью изучения психологического климата в студенческой группе инженерно-педагогического факультета БНТУ был использован опросник В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста. В результате изучения психологического климата в коллективе, мы получили следующие выводы: ни один из членов коллектива не оценил психологический климат как неблагоприятный, 41 студент (80 %) оценили психологический климат как благоприятный, здоровый; 11 человек (20 %) как неустойчивый, но достаточно благоприятный.

С целью определения стиля управления в студенческой группе использовался опросник «Определение стиля управления коллективом» Анкетирование проводилось индивидуально и анонимно.

Полученные данные в ходе исследования (таблица 1) свидетельствуют о том, что 40 членов (77 %) коллектива оценили стиль руководства в группе как коллегиальный, 5 (9,6 %) человек как директивный, 7 (13,4 %) как попустительский.

Таблица 1. Показатели стиля руководства в коллективе

Стиль управления в учебной группе		
Директивный	Попустительский	Коллегиальный
5 студентов (9,6 %)	7 студентов (13,4 %)	40 студентов (77 %)

Коллегиальный компонент включает в себя следующие составляющие:

- требовательность и контроль в сочетании с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины;
- стремление делегировать полномочия и разделять ответственность;
- демократичность в принятии решений;
- адекватное реагирование на критику;
- соблюдение этики.

В данной студенческой группе, в соответствии с ответами студентов, присутствует доброжелательное отношение старосты группы к студентам – 40 членов (77 %) коллектива.

Директивность проявляется в том, что в критических ситуациях (мы можем предположить, что это проявляется и в конфликтных ситуациях) методы работы переходят к более «жестким методам руководства». Это может создавать тенденцию к возникновению межличностных конфликтов. Так, 5 студентов (9,6 %) членов коллектива оценили управленческие способности старосты как директивные, 7 человек (13,4 %) как попустительские.

Таким образом, большинство студентов считают, что в данном коллективе для деструктивных межличностных конфликтов между старостой группы и студентами такие предпосылки отсутствуют.

Для изучения связи психологического климата и стиля руководства в студенческой группе мы применили корреляционный анализ Ч. Спирмена (Correlations Spearman's rho).

В результате корреляционного анализа была установлена связь между психологическим климатом и определенными стилями руководства:

1. Существует положительная связь между коллегиальным стилем руководства и психологическим климатом (при  $r = 0,475^{**}$ ). При этом необходимо отметить, что это самая тесная положительная связь, выявленная в нашем исследовании. То есть с большой долей достоверности можно предположить, что самый благоприятный психологический климат может быть при выраженности коллегиального компонента в стиле руководства коллективом. Чем более выражен коллегиальный стиль руководства, тем более благоприятным является психологический климат в коллективе.

Была также установлена отрицательная связь между психологическим климатом и директивным стилем руководства (при  $r = -0,324^*$ ): чем больше директивность в стиле управления, тем более неблагоприятным является климат. Такая же связь была установлена между психологическим климатом и попустительским стилем руководства (при  $r = -0,382^{**}$ ): большая выраженность попустительского стиля приводит к ухудшению психологического климата.

2. Корреляционный анализ установил наличие отрицательной связи между директивным и коллегиальным стилем руководства (при  $r = -0,638^{**}$ ). Чем более выражена коллегиальность, тем в меньшей степени выражен директивный компонент и наоборот. Также установлена отрицательная связь между коллегиальным и попустительским стилем руководства. Это самая тесная отрицательная связь, установленная в нашем исследовании (при  $r = -0,843^{**}$ ). Это означает, что чем выше коллегиальность в управлении коллективом, тем в меньшей степени выражен попустительский компонент и наоборот.

УДК 378

Поликша Е.В.

## **СТУДЕНЧЕСКОЕ САМОУПРАВЛЕНИЕ КАК ФОРМА ПРОЯВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ**

*Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь*

Основная черта современной реальности в области высшего профессионального образования – резкое повышение требований жизни к необходимости полного раскрытия творческого потенциала будущего специалиста, усиление личной ответственности, а также за решение конкретных жизненных проблем.

Одним из условий полноценного социального развития личности будущего специалиста является создание различных форм коллективной самоорганизации студентов. В той или иной степени коллективная самоорганизация всегда была присуща студенческой молодежи, независимо от того, приобретала она реальный статус сту-