

ДО ПИТАННЯ НЕОФІЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ КАФЕДРИ

Парфанович І. І.

ВСТУП

Заклад вищої освіти – окремих вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей. Кафедра – це базовий структурний підрозділ закладу вищої освіти державної (комунальної) форми власності (його філій, інститутів, факультетів), що провадить освітню, методичну та/або наукову діяльність за певною спеціальністю (спеціалізацією) чи міжгалузевою групою спеціальностей, до складу якого входить не менше п'яти науково-педагогічних працівників, для яких кафедра є основним місцем роботи, і не менш як три з них мають науковий ступінь або вчене (почесне) звання¹.

Кафедра функціонує у системі закладу вищої освіти як структурний компонент з одного боку, є відносно автономним утворенням – з іншого. І, якщо у першому випадку все висвітлюється та є привселюдною інформацією, то у другому – здебільшого перебуває без втручання посторонніх осіб. Офіційна діяльність – видимий спектр функціонування соціальної структури. Зовсім інше – неофіційний, завуальований, прихований бік професійної діяльності. У цьому аспекті заклади, установи, організації кожного типу мають свою специфіку. Хороші ідеї, доброзичливі стосунки, превалювання гуманних цінностей, професіоналізму створюють сприятливу атмосферу. І, навпаки, надмірна заздрість, агресивність, інтриганство – є тим ґрунтом, на якому розвиваються патологічні процеси.

Зразок стандартів поведінки в колективі та у стосунках між його членами, у ставленні до підлеглих підлягає нормативному

¹ Про вищу освіту: Закон України від 16.09.2022 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

регламентуванню, забезпечується етикою професійної діяльності. Формування та вплив на соціально-психологічні характеристики членів кафедри та колективу є бузумовною вимогою валідності результатів управлінської роботи та профілактики відхилень від етичних норм у поведінці викладачів, завідувача кафедрою, адміністрації. Соціальне становище, психолого-педагогічний розвиток, психоемоційне самопочуття членів кафедри, профілактика відхилень у їхньому розвитку й поведінці повинна підтримуватися системно та відповідати стандартам вищого навчального закладу.

Чинна система законодавчо-нормативного забезпечення; рівень суспільного розвитку є об'єктивними факторами впливу на індивіда в колективі; референтне оточення – суб'єктивним. Метою є висвітлити проблеми неофіційної комунікації у функціонуванні кафедри як структурної одиниці та запропонувати шляхи врегулювання конфліктних, проблемних, кризових ситуацій. Профілактика вирішує завдання запобігання негативних явищ і процесів, що спричинюють віктимну та девіантну поведінку, елементи правового нігілізму чи правового інфантилізму. Потрібне визначити умови для формування відповідального ставлення до суспільних норм.

1. Напрями дослідження і теоретичний аналіз проблеми

Теоретичне обґрунтування проблеми представлено із урахуванням: 1) зовнішніх регуляторів впливу на мотиви, потреби та поведінку людини в колективі; 2) специфіки професії; 3) індивідуально-особистісних якостей викладачів як членів колективу; 4) впливу статевих і гендерних факторів; 5) психоемоційного стану, емоційного навантаження індивідів; 6) неформальних процесів у колективі; 7) рівня розвитку моральності й духовності кожного члена колективу та їх прояву.

Зовнішні регулятори впливу на мотивацію та поведінку людини. Динаміка поведінки безпосередньо залежна від змін економічних, соціальних, демографічних, культурологічних та інших факторів. Сьогодні це питання набуло особливої гостроти в Україні у зв'язку із девальвацією норм поведінки індивідів, сформованих попереднім суспільством. Способи діяльності, що склалися історично, і ті, що лише формуються, не приносять бажаних результатів. Розбіжності між очікуваним і дійсністю підвищують напруженість у суспільстві та готовність людей змінити модель своєї поведінки в напрямі антисоціальної. Труднощі полягають і в тому,

що в сучасних умовах порушено ієрархію потреб². Спостерігається динаміка послаблення впливу соціальних регулятивів на девіантність поведінки. Генезис суспільства завжди супроводжувався пошуками нових форм та засобів регулювання поведінки людини². Висловлене засвідчує актуальність проблеми. У контексті цього зауважимо, що прийнято та діє Закон України від 18 грудня 2019 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню)»³.

Умовно можна виділити два основні напрями, за якими процеси, що відбуваються в суспільстві, впливають на моральне становлення особистості: по-перше, ускладнення суспільних відносин висуває підвищення освітнього, культурного, професійного рівня людини, а пошук спеціальних форм навчання вимагає певних навичок і здібностей, диктує необхідність підвищення особистої відповідальності, активності, діловитості. По-друге, зміни об'єктивних умов життєдіяльності індивіда створюють для морального становлення особистості більше труднощів – колізії пов'язані не тільки й не стільки з самою діяльністю людини, скільки зі змінами, що виникають у взаємодії між людиною й суспільством і взаєминах між людьми. У зв'язку з цим актуальною є проблема морального становлення індивіда⁴. Отже, і зміни у соціумі, і відповідно у становищі людини та у їх взаємодії визначають суспільні тенденції, детермінують поведінку індивідів.

Специфіка професії та професійної діяльності. На ролі професії та професійності акцентує у своїх дослідженнях Мануйлова Т.: «Ефект може бути досягнутий тільки тоді, коли роботу здійснюють люди компетентні, психолого-педагогічно грамотні, юридично підготовлені»⁵. Професійні компетентності частіше поділяють на три великі групи – базові, обов'язкові й бажані. Перші мають загально цивілізаційний характер і формуються як у рамках системи освіти, так і поза нею у процесі запозичення норм і засад поведінки з близького і віддаленого

² Петришин Г. Р. Соціологія: навч. посіб. Тернопіль: Навчальна книга–Богдан, 2006. 299 с.

³ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2019 р. № 2657-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>.

⁴ Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.

⁵ Мануйлова Т. Система социальной работы с девиантными подростками. *Социальная работа*. 2006. № 4. С. 14–15.

середовища. Обов'язкові компетентності включають насамперед психолого-педагогічні і предметні знання, вміння і навички, що допомагають належно виконувати свої функції і обов'язки. До третьої групи входять переважно ті набутки, що формують групу «захоплені» – уміння і навичок, що відрізняють одну особу від іншої, стали результатом поєднання особистісних зусиль і життєвих шансів поза системою формальної освіти⁶.

Безумовно, у функціонуванні кафедри як структурної одиниці вищого навчального закладу, через безпосередній зв'язок у роботі з людьми врахування потребують біологічні фактори⁷: порушення роботи ферментативної та гормональної системи організму; наслідки спадковості та вроджені психопатії; вплив природного середовища; акцентуації характеру; психопатологічні синдроми (депресія, стреси, дистреси); біологічно-психологічні наслідки перенесених фізичних і психічних травм, штучного переривання вагітності, незадовільного стану фізичного і психічного здоров'я. Характер професійного навантаження має безумовний вплив на здоров'я людини, відображається на її самопочутті й працездатності.

Індивідуально-особистісні якості кожного члена колективу. Фарафонова Т. В. стверджує, що більш розвинуті в інтелектуальному плані суб'єкти більш стійкі, як правило, щодо спокусу. Люди з сильною, стабільною нервовою системою, високою самооцінкою менш схильні піддаватися різним спокусам, в тому числі й скоєнню негативних вчинків⁸.

У зв'язку зі зміною соціально-економічних умов для розвитку і життєдіяльності осіб у сім'ї та суспільстві, функціонування виховних соціальних інститутів, суспільних цінностей значно зростає кількість соціально уразливих осіб. Такі групи людей характеризуються високими потенційними можливостями у здійсненні негативних дій. Соціальне напруження, фізичне перевантаження, психоемоційні розлади спричиняють появу психоемоційного насильства у життєдіяльності індивіда. Така особа є суспільною одиницею, дотичною до базових стосунків у сім'ї,

⁶ Корсак К. Приховані небезпеки статевої освіти. *Освіта і управління*. 2003. № 1. С. 162–169.

⁷ Парфанович, І. І. Теоретико-методичні засади профілактики девіантної поведінки дівчат загальноосвітніх шкіл: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2014. 300 с.

⁸ Фарафонова Т.В. Погляди зарубіжних учених на проблему відхиленя у поведінці неповнолітніх. *Науковий вісник Ужгородського державного університету. Педагогіка і соціальна робота*. Ужгород. 1999. Вип.2. С. 111–114.

сфер виробництва й обслуговування, і, отже, вносить елемент напруження у стосунки з усіма, хто перебуває поряд. Домінування такого поведінкового стереотипу призводить до ще більшого загострення суспільних відносин, і така особа сама стає дестабілізуючим фактором та прикладом.

Вплив статевих і гендерних факторів. У багатьох спостерігається зміщення щодо статево-гендерної ідентифікації. Поняття «маскулінність» (мужність, сила) та «фемінність» (жіночність) не пов'язані з біологічною статтю. Вони позначають відмінні психологічні характеристики, історично сформовані особливостями культури певного суспільства. Маскулінність асоціюється з активністю, незалежністю, самовпевненістю,⁹ а фемінність – із залежністю, несміливістю, сентиментальністю⁹. У більшості культур «чоловіче» начало ототожнюється з духом, логосом, активністю, силою, культурою, раціональністю, світлом, наповненістю, «жіноче» – з матерією, хаосом, природою, пасивністю, слабкістю, емоційністю, порожнечою, безформністю. Процес жіночої емансипації з часів глибокої античності прямо пов'язувався з деструктивними соціальними наслідками, з розпадом моралі і руйнуванням родини. Уся світобудова приймалася на розмежуванні статей, а зараз іде дискусія про роль статей¹⁰.

Зауважується, що профілактика правопорушень з боку жінок буде ефективною лише тоді, коли жіноча доля стане однією з головних проблем держави і суспільства. Потрібні широко-масштабні програми допомоги сім'ї та материнству. Всі це розуміють, але скрутний економічний стан, соціальна напруженість не дають можливості реалізувати такі програми, хоча певні кроки у цьому напрямі вже робляться¹¹. Драч М, голова міжнародної організації «Жіноча громада», так охарактеризувала становище й місію жінок на період сучасного суспільства: «Жінки гнучкіші, легше адаптуються до негараздів та труднощів, пов'язаних із особливостями перехідного періоду, позначеного високими рівнем криміналізації. Тому вони здатні взяти на себе тягар виховання дітей, формування громадських чеснот та уявлень про добро та зло саме тоді, коли усталені демократичні

⁹ Соціологія : підручник [для студентів вищих навчальних закладів] / за ред. В. Г. Городяненка. К. : Академія, 2005. 560 с.

¹⁰ Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.

¹¹ Курс кримінології: підручник: у 2 кн. / М. В. Корнієнко та ін.; за заг. ред. О. М. Джуки. Київ: Юрінком Інтер, 2001. Кн. 2: Особлива частина. 480 с.

норми та традиційні цінності вичерпали себе або ж виявилися неефективними в умовах жорсткої конкуренції та боротьби за виживання. У цьому полягає найбільш суттєва сторона процесу фемінізації, який сьогодні набирає значного прискорення на теренах колишнього соціалістичного табору та України зокрема»¹². Можна загалом констатувати, що панують неоднозначне ставлення людей і розбіжності в оцінці статево-гендерної ідентифікації та її впливу на міжособистісні стосунки людей.

Психоемоційний стан, емоційне навантаження індивідів.

Потребують урахування особливості психоемоційного стану, наприклад, регресивні симптоми, невротичні реакції, афективні розлади, психогенні і затяжні депресії, особистісні¹³. Під впливом життєвих негараздів, марності знайти вихід із складного становища у багатьох виникає нервово-психічне напруження, з'являється стан стійкої фрустрації, почуття даремності зусиль. Іншими словами, досить інтенсивно накопичуються різноманітні негативні емоції. Засоби зняття внутрішньої напруги у таких ситуаціях людина часто шукає у алкоголі, наркотиках або ж у протиправній поведінці¹⁴.

Неформальні процеси у колективі. Процеси, що відбуваються у неформальному середовищі, позбавлені системного впливу. Тут диктуються вимоги, породжені модою, мас-медіа, субкультурою. Окрім того, діють групові форми впливу^{3;7;12}: переконання; зараження; маніпуляція; примус. Трапляються керівники, які нехтують порушенням дисципліни співробітниками. Однак вони ризикують закріпленням стійких умовних рефлексів, які не так легко буде зруйнувати. У формуванні дисципліни певну роль відіграють заохочення і покарання, які варто розглядати як закріплення і руйнування умовних рефлексів¹⁵.

¹² Жінка на порозі XXI століття. Четверта всесвітня конференція зі становища жінок: на шляху в XXI століття. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/chetverna-vsvesvitnya-konferentsiya-zi-stanovischa-zhinok-na-shlyahu-v-hhi-stolittya-1341084.html>.

¹³ Духновский С. В. Характер переживания насилия в психологическом времени личности. «Женский вопрос» накануне 21 века: материалы региональной науч.-практ. конф. (с междунар. участием) / отв. ред. Я. И. Воронова. Курган: Курган. гос. ун-т, 2000. С. 165–167.

¹⁴ Надьон О. Жіноча злочинність: деякі особливості розслідування справ. *Право України*. 2003. № 4. С. 79–85.

¹⁵ Янкович О. І., Грушко С. В. Деякі фізіологічні аспекти управління поведінкою особистості. *Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка і психологія*. Тернопіль : РВВ ТДПУ імені В. Гнатюка, 1998. № 2(3). С. 26–28.

Як показав науковий аналіз поведінкових стереотипів, проведений О. Приходько¹⁶, особи жіночої статі виявляють більше агресивності й менше милосердя в боротьбі за командне становище у своїх соціальних групах, ніж особи чоловічої статі. За описом соціальних типів дівчаток-підлітків, основна боротьба за лідерство в школі розгортається між дівчатками, яких умовно можна віднести до однієї з трьох груп, названих за першими буквами грецького алфавіту – альфа, бета й гама. Відповідно до характеристики О. Приходько, до групи «альфа» входять найяскравіші «зірки», які визначають стиль життя свого найближчого оточення. Представники «альфи» не зупиняться ні перед чим, прагнучи справити враження. Дівчатка, котрі належать до групи «бета», найбільше стурбовані тим, аби не загубитися в натовпі. Найголовніша мета, до якої вони прагнуть у шкільному житті, – це зайняти місце «альфа». Представниці групи «гама» відрізняються від своїх конкуренток тим, що саме вони найчастіше опиняються серед формальних лідерів, займаючи різноманітні виборчі посади. Вони завжди відкриті для контакту, дружелюбні, тактовні. Акцентується на тому, що у соціологів, які описали три типи підліткового домінування, особливу тривогу викликає не сама наявність групи «альфа», а той факт, що за останні роки різко зріс не лише вплив її представниць, але і їхня кількість. Такі зміни в підлітковому соціумі не зможуть пройти непоміченими для всього суспільства надалі, і фахівці не тішать себе ілюзіями щодо того, які наслідки це спричинить у недалекому для огляду майбутньому. Звичайно, не можна повною мірою ідентифікувати молодіжне й доросле середовище, однак стосунки в однорідних за статтю колективах мають подібну атмосферу.

Рівень розвитку моральності й духовності безумовно відображається на загальній спрямованості й функціонуванні колективу та кожного її члена. На відміну від соціального досвіду, духовний досвід людства має ту особливість, що інтеріоризується з вищим ступенем ідеалізації, абстрагування та символізації в процесі його включення в механізми саморозвитку особистості. Духовність є способом індивідуального світопізнання і світовідношення у складному поєднанні з механізмом саморефлексії, тобто ставлення людини до самої себе¹⁷.

¹⁶ Приходько О. Абетка підліткового домінування. *Дзеркало тижня*. 2002. № 11. С. 22.

¹⁷ Лавриченко Н. Категорії «соціальність», «духовність» і «моральність» в сучасній педагогічній науці. *Шлях освіти*. 2003. № 1. С. 7–11.

Таку наукову думку підтверджує Помиткін В. О.: «Люди більше відрізняються за духом, ніж біологічно і соціально. Досліджуючи духовний розвиток, виділено суб'єктивні рівні свідомості: егоцентричної обмеженості; сімейних (родинних) цінностей; суспільних, громадянських, національних цінностей; загальнолюдських цінностей; духовної свідомості»¹⁸. Як критерії, які дали б змогу простежити за рівнем прояву аморальної поведінки, Малихіна Т. визначила: знання моральних норм і правил поведінки; ставлення до моральних норм; мотиви, що відображають міру реформованості моральної сфери особистості; характер спілкування у соціальному оточенні¹⁹.

Святійшим отцем Іваном-Павлом II наголошувалося, що законодавство повинно уникати ситуацій, у яких переважало би право сильнішого. Його основою має бути моральна сила права, передбачаючи санкції стосовно тих, які не дотримуються його норм. Він акцентував увагу на тому, що у внутрішніх справах держави не повинно бути безкарного порушення гідності і прав людини. Подібну думку висловлює й ігумен Вініамін Новік: «Бог створив людину за образом і подобою своєю, наділивши її волею, яка й лежить в основі права. Звідси – гідність людини як абсолютна категорія. Перед Богом у людини немає прав, але перед людьми є цілком визначені права»²⁰.

Говорячи про нігілістичне ставлення до духовних цінностей окремих осіб, варто підкреслити характерні підвищений нейротизм, загостреність світосприйняття, чітку орієнтацію на думку референтної групи; відому конфронтаційність стосовно інших, скептичне ставлення до загально визнаних духовних цінностей; водночас – недостатньо високий рівень самосвідомості, рефлексії; відсутність здатності вловлювати тонкі психологічні нюанси людських взаємин; загострення почуття соціального часу²¹. Тобто, це підтверджує зв'язок духовності й питань піднятої нами проблеми.

¹⁸ Помиткін В. О. Проблема розвитку та діагностики духовних ціннісних орієнтацій у старшокласників. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/6587/1/DUHOV.pdf>

¹⁹ Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.

²⁰ Витяги зі звернення Святішого Отця Івана Павла II з нагоди Всесвітнього Дня миру 1 січня 2004 року. *Місіонер*. 2004. № 1. С. 8–9.

²¹ Репа Н. О., Субачов Ю. Є. Виховання морально-соціальної зрілості учнів засобами народної педагогіки. *Рідна школа*. 2001. № 8. С. 29–52.

Шкала духовних цінностей пропонується така: віра в Бога, святість материнства, дитинства, старості; пам'ять про своїх предків; знання історії свого народу; життя за законами добра і краси; повага до державної і рідної мови; відповідальність за себе, за інших і навколишній світ; бережне ставлення до природи, творче ставлення до себе і світу; гуманність до слабких і беззахисних... Порівняльним аналізом виявлено, що пріоритетним серед духовних цінностей школярів виявилися: віра в Бога, святість материнства, дитинства, пам'яті про своїх предків; студенти віддали перевагу: святості материнства, дитинства, старості, життя за законами добра і краси, вірі в Бога²².

Отже, поведінку людини у соціумі та у колективі визначають як зовнішні, так і внутрішні детермінанти, що доведено науковцями. Особливу увагу слід приділяти міжособистісному спілкуванню та взаємодії. З огляду на наукові думки, викладені вище, питання обраної тематики – внутрішньо кафедральної або ж неофіційної комунікації та внутрішньо кафедральних регулятивних механізмів функціонування й діяльності кафедри як колективу – потребують додаткових досліджень й аналітичного осмислення.

2. Аналіз реалій та формулювання завдань налагодження неофіційного функціонування кафедри

Забезпечення успішної соціалізації особи здійснюються через розробку і функціонування комплексної системи профілактики відхилень у розвитку й життєдіяльності. Від рівня дієвості цієї системи залежить дотримання кожною людиною соціальних норм, пріоритетність суспільних цінностей у її свідомості та поведінці. Але не лише самою особою, а й соціальними групами.

Вища школа сьогодні – це та ділянка наукової сфери, що має великі можливості для здобуття студентами широкого кола спеціальностей. На перший погляд структура вишу має традиційний кадровий склад, що відображено у ст. 52 Закону України «Про вищу освіту» від 16 вересня 2022 року, де учасниками освітнього процесу у закладах вищої освіти визначено: 1) наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники; 2) здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються у закладах вищої освіти; 3) фахівці-практики, які залучаються до освітнього процесу на освітньо-професійних програмах; 4) інші працівники закладів вищої освіти. І кожна з цих

²² Селіванова І. Л. Духовність очима учнівської молоді і проблеми національної самосвідомості. *Практична психологія та соціальна робота*. 1999. № 6. С.14–16.

груп у свою чергу має свої особливості функціонування зокрема та у взаємодії. Кафедра як структурна одиниця вузу наділена своєю специфікою²³.

Офіційний бік діяльності кафедри видимий студентами, їхніми батьками, засобами масової інформації, спільнотою. А от невидимий, прихований, – володіє особливостями на фоні тих закономірностей і тенденцій, що панують загалом у вузі, державі, світі. Саме цей бік є превалюючим у загальному функціонуванні кафедри, що водночас є і структурною одиницею вузу, і частиною тієї чи іншої наукової сфери згідно напрямку підготовки студентів (Рис. 1).



Рис. 1. Кафедра як структурна частина вузу та як частина функціонування наукової сфери

Неофіційну складову формують члени кафедри та їхня між-особистісна комунікація. І якщо офіційна діяльність регламентована, підлягає контролю й оцінці, неофіційна – це та сфера, де панують міжособистісні стосунки, що значно мірою визначають загальну картину функціонування кафедри. Звичайно, функціонування кафедри забезпечується та утримується на позитивних моральних

²³ Про вищу освіту: Закон України від 16.09.2022 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

і правових засадах у міжособистісних стосунках, соціальних зв'язках. Уявно офіційну діяльність можна визначити як видимі течії (навчальний процес, наукова, науково-методична робота, організаційна, виховна, громадська діяльність та ін.). У загальному підході неофіційну діяльність варто диференціювати за сферами: керівництво й регулятивні механізми в межах структури (неофіційний аспект прояву); міжособистісна комунікація; основні сфери й можливі способи індивідуального самовираження (Рис. 2).

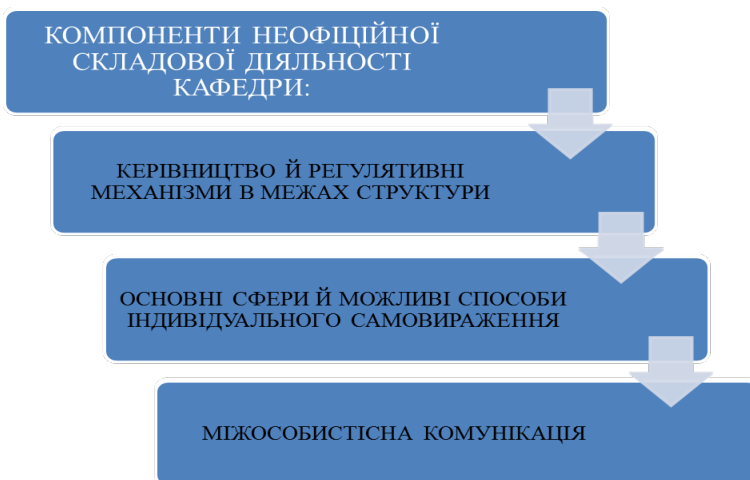


Рис. 2. Структура неофіційної складової діяльності кафедри

I. Керівництво й регулятивні механізми неофіційного характеру в межах кафедри як структури

Організація і здійснення роботи на кафедрі вимагає співставлення, адаптування до умов організації навчально-виховного процесу. А також урахування суспільних тенденцій, динаміки соціальних цінностей, оцінок, суджень людей.

Нами проведено анкетування на предмет визначення механізмів дії соціального контролю на поведінку індивіда. Метою було визначити ставлення людей різних вікових груп, їхню думку про значення і вплив моралі, релігії та права як регуляторів поведінки індивідів у суспільстві та у міжособистісних стосунках. За стовідсотковою шкалою опитано 50% чоловіків і 50% жінок із загально числа – 154 особи. Анкетування проведено серед різних людей за статтю, віком, уподобаннями й інтересами, соціальним

статусом, індивідуально-психологічними особливостями. Розроблена і проведена анкета дає можливість визначити і оцінити рівень механізмів дії соціального контролю у суспільстві та те, чим керуються люди, зокрема викладачі, при обранні лінії поведінки.

Природно, що у різних видах соціальної взаємодії самооцінка безперервно розвивається, поглиблюється, корегується. Анкетування показало, що у прийнятті своїх рішень люди найбільше спираються на власну думку – 71,3%, переконання друзів, близьких – 28,7%. Ці показники майже незмінні незалежно від віку й статі. Про лідерську спрямованість у поведінці окремих осіб можна дізнатися з того, чи люблять вони бути в центрі уваги. Ствердно відповіли на це запитання половина респондентів – 50,4%, заперечили – 13,2%, не змогли дати чіткої відповіді – 29,3%, визнали, що іноді мають таку потребу – 6,7%.

Наведемо деякі загальні висновки з отриманих відповідей на анкетні запитання:

- за відповідями більшості, соціальний контроль – це «контроль за діяльністю» громадян; знання про сутність соціального контролю у людей у загальному однаковий; більшість респондентів не має чіткого уявлення, що таке соціальний контроль і особливо це стосується людей старшого віку; те, що молодь має кращі уявлення про дію соціального контролю, пояснюється більшою зацікавленістю цієї вікової категорії до нового, широким користуванням засобами масової інформації; у загальному, сучасне суспільство не має конкретного уявлення про функції та призначення соціального контролю і на жаль, не всіма враховується те, що соціальний контроль допомагає зберігати і передавати моральні закони, норми і правила поведінки, традиції і звичаї, що становить зміст культури і без яких неможлива практика на основі нормативного регулювання суспільних відносин, життєдіяльність кожного і суспільства загалом;

- більшість респондентів відповіли, що самі особисто керуються нормами моралі та настановами церкви і незначна кількість – законами права; проте, 62,5% опитуваних вирішили, що регулювати потрібно поведінку людей нормами моралі; така ж саме кількість (62,5%) вважають, що це мають бути закони права, 12,5% регулювали б поведінку людей за усіма поданими трьома категоріями – моралі, релігії, права;

- ставлення до релігії як регулятора поведінки на 5 балів оцінили 39,7% з опитуваних, на 4 бали – 60,3%; не було жодної відповіді про оцінку ставлення до релігії на 3 бали і 2 бали.

75% з опитаних, дотримуючись заповідей Божих, намагаються відвідувати церкву, 12,5% – не дали відповіді на запитання;

- релігія відіграє важливу роль у житті індивідів, але дотримуватися настанов церкви у суспільстві, як констатується у відповідях, важко; норми моралі та церковні настанови на думку залучених до анкетування є взаємопов'язаними;

- суспільна мораль та її стійкість відіграють важливу роль у житті – вона свідчить про ставлення до оточення, здатність підтримати інших; ставлення до моралі на 5 балів оцінили 42,0% людей, на оцінку «4» – 37,7%, на оцінку «3» – 20,3%; у загальному відповіді жіночої і чоловічої частини респондентів були подібними;

- більшість людей не відповіли на питання, яких основних норм суспільної моралі вони дотримуються у своєму житті, велике значення надається повазі, любові; важливим залишається допомагати тим, хто навколо, піклування про сім'ю, батьків, дітей; на думку багатьох, мораль – це основа настанов церкви та закону і, як засвідчують опитувані, на заваді дотримання моральних норм дуже часто стають побутові проблеми, дратівливість, погіршення психологічного стану внаслідок стресових чинників і негараздів;

- ставлення до права таке: на оцінку «5» – своє ставлення не оцінили жодна людина з опитуваних, на «4» – 37,5% опитуваних, на «3» – 48,8%, на «2» – 13,7%; одна з причин зниження довіри до права як механізму соціального контролю – відсутність довіри до системи правосуддя; із запитанням, якими нормами права Ви керуєтеся у своєму житті, люди відповідали по-різному – одні згадували кримінальний кодекс, адже за його порушення – найбільше покарання, інші – не менш важливі кодекси – цивільний, трудовий; згідно аналізу відповідей, найбільше нехтують адміністративним кодексом;

- довіра до права, як складової соціального контролю, складає найменші оцінки – з цього можна зробити висновок, що право нехтується і люди відносяться до нього як до другорядного механізму в регулюванні поведінкою людей; під час анкетування визначено основні закони права, якими керуються особи у житті й ними виділено такі: право на освіту, житло, віросповідання; 50% з опитаних вважають, що самі особисто не дотримуються громадського порядку, 72,5% – вважають необхідне вжиття реформ для підвищення ролі права у житті громадян, 12,5% – за посилення впливу соціальних служб, 12,5% – не змогли запропонувати дієвих заходів;

- узагальнені результати виявилися такими: в усіх групах (хлопці, дівчата, чоловіки, жінки різного віку) передусім люди зважають на норми моралі – 42,1%, релігії – 35,4%, права – 22,5%.

Зважаючи на такі результати, можна говорити про вагомий склад довіри до моралі (що скажуть люди) та релігії (віра в Бога). Також дані свідчать, що в нашій країні до цих пір існує інститут громадської думки, завдяки якій корегується поведінка, та її важливість у житті кожної людини. Цікавим виявилось те, що на думку респондентів, людина повинна керуватися нормами моралі, але впевнені, що поведінку людей все ж таки потрібно регулювати за допомогою норм права.

На запитання, як покращити соціальний контроль, у людей виникає безліч варіантів. Перш за все вони прагнуть, щоб у державі краще вивчалися проблеми і потреби населення, звертаючи особливу увагу на сім'ї та неповнолітніх. Серед осіб чоловічої статі висунуто ідею про заохочення людей самостійно здійснювати соціальний контроль у маленьких спільнотах. Переважна більшість упевнені, що функцію соціального контролю здійснює поліція. Розчарування щодо діяльності багатьох соціальних державних структур породжує негативну оцінку та зневіру у державній підтримці і стає основою більшої довіри до діяльності організацій недержавного сектора.

Згідно висновків як результатів проведеного анкетування, люди більше бояться порушити ті правові норми, що регулюють покарання за тяжкі злочини. А на порушення норм адміністративного та цивільного права вони зважають менше. Звідси, напевно, порушення неофіційного характеру у функціонуванні кафедри. Існують характерні риси прояву відхилень щодо керівництва й регулятивних механізмів неофіційного характеру в межах кафедри як структури.

1. Свою вікову перевагу люди розуміють і можуть використувати, якщо є керівниками. І тому застосовувати звернення до колег на «Ти», коли підлеглий не має права так робити у відповідь. Тому відразу встановлюються *субординаційні Ти-Ви*. Це, можливо, і непогано, якщо вживається з повагою, доброзичливістю, миролюбно. І то нічого, якщо маєш право звернення на «Ви» (відчуття таке, ніби заплатили за хліб у столовій і змушені додатково платити за те, щоб його таки отримати). І аж навіть соромно попросити звертатися до себе на Ви. Це ж у будь-якому випадку викличе супротив у тій чи іншій формі. І це вже конфлікт – за право на звернення з належною повагою. Однак, це для встановлення переваги дуже зручно і не трактується як зловживання.

2. Після маніпуляцій за віком, за порядком може бути маніпуляція за поділом на «свої» та «чужі». Йдеться про позицію стосовно інших на кшталт: «Все, що не до мене й від мене – проти мене». Що означає «бути своїм»? Це: володіти інформацією; володіти достовірною інформацією; мати право голосу при обговоренні; бути почутим (-ою); виступати від імені кафедри (якщо не «свій», не «своя» – від свого імені); висувати пропозиції і при цьому бути впевненим(-ою), що не будеш перебитий (-а) чи висміяний (-а); отримати підтримку у починаннях (у протилежному випадку – робитимеш все самостійно, без підтримки); у випадку невдачі – вона приховається, завуалюється, як щось незначне, випадкове; отримати масове, загальне (кафедральне, а при можливості й більше) визнання, позитивну оцінку; отримати винагороду, пільги.

Згідно такого підходу може відбуватися оцінка людей – вони є або «своїми» (аспіранти й докторанти; особи, прийняті на роботу за часи каденції завідувача кафедрою або пануючого угруповання у межах кафедри; ті, які прийняли потрібну позицію), або «чужими» (в яких наукові керівники чи консультанти є викладачами інших кафедр, вузів; працюють на кафедрі незалежно та прийшли без протекції когось з кафедри; мають власну позицію при вирішенні кафедральних питань і проблем). Всі інші беззаперечно мають прийняти правила «своїх» або ж, автоматично, стають «чужими». А точніше, відчуженими або ж ізольованими.

Для того, щоб прийняли до «своїх» член колективу змушений (-а) йти на поступки (не важливо які, практично в усьому). Зрозуміло, якщо людина не «своя» – отримає все з точністю до навпаки, а успіхи нігелюються чи нівелюються. Якщо керівник мудрий, він здатний впоратися з тими, які мислять інакше. І організувати діяльність кафедри з використанням незручного, але в той же час потужного ресурсу. Якщо людина-керівник посередніх можливостей, завищених амбіцій – «чужі» приречені бути, фактично, поза колективом. Якщо завідувач кафедри довго працює – він встигає за час своєї каденції зібрати, згуртувати, наситити кафедру «своїми», сформувати свою наукову школу. Це будуть особи, які підтримуватимуть завідувача кафедри, його рішення, і навіть безпідставні вимоги та претензії.

3. Неможливо оминати питання *фінансові, прийняття рішень і матеріальної винагороди*. Преміювання, додаткові чверть чи півставки, право на певні привілеї, пільги – також переважне право для «своїх». Правомірне вимагання своїх пільг автоматично призводить до невдоволення, конфлікту, конфронтації.

Чудово, якщо рішення кафедри виважені та мають об'єктивні характеристики. А якщо рішення приймаються неправомірні? Адже «свої» – вони і приймуть відповідні рішення, тобто, у такому випадку, кафедра – потенційний розсадник неправомірних рішень. А через неї «проходять» відгуки на автореферати дисертацій, висновки про апробовані експериментальні дослідження, рекомендації на посади і т. д. Виходить, кафедра як структурна одиниця університету за переважної більшості «своїх» ненормально функціонує, хоч дисфункційність власне і починається тоді, коли є «інакше мислячі», «чужі». Проте, тільки за таких умов можливі плюралізм думок і наукових позицій.

Щодо підтечій функціонування колективу у закладі можуть мати особливе становище ті особи, які перебувають під протекцією. При цьому ті, хто це робить, – можуть (при владі), вміють (безумовно, повинні бути знання і досвід такого характеру), і хочуть (якісні характеристики особистості) це робити. За таких умов може бути забезпечена рекламація за будь-яких обставин і ситуацій.

4. Ще одна характерна риса відхилень у керуванні та регулятивних механізмах кафедри – *вибір і керівництво навчально-дослідними, науковими роботами*. Це вимога професійного зростання, але і психоемоційний пресинг для людей, які починають свою кар'єру. Адже керівництво магістрантами, аспірантами має багато позитивних наслідків для самого наукового керівника. А що стосується аспіранта чи здобувача – тільки у такому випадку така людина включена повною мірою у всю глибину кафедрального життя. Завідувач і члени кафедри прагнуть максимально наситити колектив своїми аспірантами, докторантами, здобувачами. Адже це посилить його позицію на кафедрі і в науковому світі загалом. Проте, часто залежна від керівника людина поставлена перед примусовим фактом написання кваліфікаційної, наукової роботи.

5. *Булінг* – також форма неофіційного впливу на індивіда у роботі кафедри. Пресинги стосуються: призначення (чи не призначення) на відповідальні, авторитетні ділянки роботи; залучення до розробки програм; роботи комісій; роботи над навчальними планами; дотичність до ліцензування, акредитації; підтримки та лобювання інтерсів зацікавлених осіб, що суперечать інтересам інших осіб у колективі. Можливі такі *прояви боулінгу та його наслідків на індивіда в межах функціонування кафедри*: налаштування членів кафедри проти когось одного в колективі; ігнорування думкою і потребами особи; меркантильне використання проти особи її помилок; виставляння людини у непривабливому світлі; формування

негативної думки серед колег, перед керівництвом; заменення заслуг; візити зі скаргами до керівництва; вилучення з важливих ділянок роботи; явна та/чи прихована ізоляція; призначення на неprestижні види роботи; покарання, застосування санкцій морального характеру (осуд, обговорення колективне чи групове, офіційне чи неофіційне); переслідування шляхом систематичних безпідставних придирок; створення несприятливих обставин для життєдіяльності особи у колективі; використання неблагополучних ситуацій з корисливою метою проти особи.

6. *Залучення до серйозних, відповідальних справ* – це теж ознака привілейованості, що дасть можливість відчутти себе значимим у колективі, закріпити свої позиції та приносить авторитетність серед студентів, викладацького складу, підвищення рейтингового оцінювання та ін. При наявності прояву стабільних відхилень керівництва й регулятивних механізмів неофіційного характеру в межах кафедри, це може бути ще одним із засобів впливу на стан справ у колективі.

Одна з форм керівництва – через осіб, призначених гарантами програм у межах кафедри. Це важлива, необхідна і дуже відповідальна ділянка роботи, що забезпечує функціонування кафедри, набір студентів, розвиток спеціальностей. Однак, при цьому також можуть бути допущені помилки й зловживання: призначення гарантом тієї людини, яка влаштовує завідувача кафедрою і такий вибір може не співпадати з думкою членів кафедри; виділення екзаменаційних, обов'язкових навчальних дисциплін, практик, курсових, бакалаврських, магістерських робіт тим викладачам, які перебувають у приятельських стосунках з гарантом програми, завідувачем кафедрою, а не тим, які дійсно й належним чином можуть це робити; призначення на важливі ділянки роботи в межах програми, а відтак і роботи кафедри, осіб згідно суб'єктивного ставлення.

7. *Неофіційні моменти засідань кафедри як можливі прояви відхилень у керівництві та регулятивних механізмах.* Засідання кафедри – прояв квінтесенції наукових думок, позицій, тенденцій. Проте, можуть бути такі загальні ознаки патологій в засіданні кафедри:

- лобювання своїх рішень, особливо, коли має бути голосування за «своїх»; перед таким просуванням відверто меркантильних питань хоч на якийсь час може наступити затишшя, або ж перепочинок від придирок до «не своїх»; протягування меркантильних рішень може відбуватися не відразу, а, наприклад, так: на порядку денному спочатку – нейтралізація тих, які все ж таки можуть робити перепони

і для цього знаходяться слабкі місця; при цьому людині не обов'язково допустити якісь грубі помилки – достатньо знайти її раними чи слабке місце і зробити так, щоб вона почала захищатися; тільки після цього можна просувати своє рішення, адже ослаблені опоненти – не боекздатні й розрахунок є точним;

- із засідань люди виходять змучені, озлоблені, виснажені, з відчуттям великої втрати енергії, психічних сил; отримують задоволення окремі люди – ті, хто отримав «перемогу» і вони є усміхнені, з виглядом переможця;

- право багато говорити мають окремі – ті, що прислужилися останнім часом і, загалом, «свої»; тих, які це не «заслужили» – перебивають або/та мовлення переривається дуже швидко «осаджуючими» репліками;

- засідання, як правило, тривають довго, не менше двох годин, а то й більше; багато часу може витратитися на озвучення тривіальних фраз, вихваляння окремих осіб, самопрезентації;

- за час проведення засідання кафедри права відволікатися нема; наприклад, щось заповнювати в цей час, писати, читати – не можна, потрібно сидіти і дивитися чемно в очі, а якщо паралельно людина щось робить, то до неї може звернутися завідувач кафедри з питаннями: «Що ви робите?», «Чим ви займаєтесь?»; варто зауважити, що це не обов'язково може бути проявом неповаги до керівника – люди раціональні можуть вважати недоцільним витратити такий великий час і рахують це марнотратством; тим більше, коли не вирішується чогось важливого чи надзвичайного;

- щодо права голосу: здавалося б, кафедра – це не урядова рада, але, напередодні, перед тим, як має просуватися якесь «своє» рішення, може бути, наприклад, сказано: «Ми завтра надамо вам слово»; тобто такого права людина може і не мати;

- вип'ячування заслуг тих, хто «свій»: так, і с'як, і неабияк; при чому, якщо ж це робить інша людина, не з «своїх» – може проявлятися майстерне ігнорування;

- панують контроль щодо висловлювань, поведінки, а відтак і напруження.

У силу своїх обов'язків і повноважень завідувач кафедри повинен налагоджувати роботу у здійсненні профілактичної роботи серед членів колективу та поза його межами. У разі необхідності – доцільно повідомляти адміністрацію та виносити необхідні проблемні питання на розгляд керівного складу вузу. Але інформація про проблеми колективу у різні інстанції повинна подаватися неупереджено, без власної інтерпретації.

II. Основні сфери й можливі способи індивідуального самовираження.

У найвиграшній позиції перебувають ті викладачі, які рано починають формувати свій професійний шлях у сфері науковій. Хоч для практики життя такий затеоритизований фахівець є великою шкодою – адже так народжуються ідеї, непридатні в реальних умовах. Ще гірше, якщо є змога проштовхнути в практику ці мало придатні в реальних умовах ідеї. Дотично варто зауважити, що не зовсім практично доцільним є опублікування переддисертаційних монографій, оскільки це є своєрідним дублюванням самої дисертації. Більш доцільним, практично значущим було б опублікування матеріалів експериментального дослідження з публікацією тих же експериментальних досягнень. Це налагодило б вчасний зв'язок науки і практики, було б прямим упровадженням наукових досягнень у безпосередню діяльність й методику роботи. І обов'язково такі експериментальні матеріали повинні би мати відгуки, алгоритм упровадження, оцінки спеціалістів, експертні оцінки практиків.

За складних умов написання й захисту кандидатських і докторських дисертацій для окремих осіб має наслідки психоемоційне напруження – для них особисто та їхнього оточення. Вочевидь, така робота викликає труднощі, може стати негативним фактором впливу на сімейні, міжособистісні, міжстатеві стосунки та у ставленні до дітей та їхнього виховання. Саме наукова робота характеризується психоемоційним чинником, що у силу вродженої емоційності, сприймається жінками дуже важко.

Важливий компонент діяльності кафедри – *наявність чи відсутність інформації*. Наукова сфера – надзвичайно динамічна і характеризується постійними інноваціями. Без перебільшення – найбільше з усіх сфер, адже саме науковці покликані розробляти і впроваджувати новітні інструментарій, моделі, технології, шляхи, способи, ресурсне забезпечення. Проблемою для індивіда, який займається науковою діяльністю, є відсутність, недостатність, позбавлення його інформації. У силу дії неофіційного компонента у функціонуванні кафедри, це може грати роль фактора впливу на індивіда та його становище у колективі. Інформаційні канали проходять офіційно, проте у деяких випадках визначальну роль відіграє *можливість бути вчасно та повною мірою поінформованими з тих чи інших директивних питань чи роз'яснень до виконання тих чи інших професійних видів робіт*.

Самореалізація науковця та члена кафедри може бути успішною тільки за мови дотримання вимоги постійного самовдосконалення, пошуку інформації та новітніх підходів, а також недосліджених ділянок суспільного життя. У випадку, якщо людина-науковець у силу якихось причин випадає з поля інформаційних потоків, вона виявляється нездатною належним чином виконувати свої функціональні обов'язки. З одного боку, людина, яка здобула науковий ступінь, має вже вагоме досягнення в житті, а з іншого, – якщо вона не буде вдосконалюватися й доповнювати здобутки – її професійність не буде відповідною вимогам. Це найбільше і провокує психоемоційне напруження у професійній науковій діяльності: стан, коли людина не може, не має права зупинитися на досягнутому і повинна постійно працювати над собою і своїм самовдосконаленням. І передусім, ускладнення приносять несприятлива психоемоційна атмосфера та напруження в колективі.

Можливі способи індивідуального самовираження працівника кафедри можуть не діяти чи блокуватися в силу тих чи інших умов. Різноманіття проявів відхилень неофіційного характеру в межах функціонування кафедри такі: інтриги, наклепи, булінг, маніпулювання думкою та позицією, зловживання становищем, превалювання та «протягування» меркантильних інтересів завідувача кафедри або її (його) прибічників, лобіювання меркантильних рішень, просування протекційних рішень та ін. Це можна простежити у тих колективах, де, як правило:

- тривалий час не відбуваються професійні ротації у виконанні службових обов'язків;
- велика кількість людей амбітних, із однакового рівня успіхами й досягненнями;
- переважання осіб однієї і тієї ж статі у складі кафедри, і особливо, коли це особи жіночої статі;
- панування однієї і тієї ж наукової школи та/чи неприйняття позицій інших наукових шкіл;
- нестійкість у життєвих орієнтирах одного або декількох членів кафедри призводить у кінцевому результаті до деформації особистісних установок, може проявитися у соціальних зв'язках і передусім – у стосунках з іншими членами кафедри, деформуючи і їх;
- зміщення у функціонуванні кафедри розвиваються поступово, а за відсутності сприятливого для позитивного розвитку середовища й контролю можуть набути системного й глибокого характеру;
- мають місце упущення з боку керівництва, підтримка тих чи інших осіб.

III. Міжособистісна комунікація. У діяльності кафедри важливо передусім обов'язкове дотримання вимог навчального процесу, забезпечення роботи над ліценційними й акредитаційними справами, розробка й вдосконалення навчальних курсів, науково-методичного забезпечення викладання навчальних дисциплін, публікація наукової, науково-методичної продукції. Об'єднують професіоналізм, творча ініціативність, креативність, відповідальність, працелюбність, доброзичливість, ввічливість, конформізм. Кафедра і є тією структурою, де важливий обмін думками, інформацією, науковими твердженнями.

Стосунки між членами кафедри водночас є характеристикою і офіційної складової у функціонуванні кафедри. Однак, фоном все ж таки є неофіційна комунікація людей у колективі, коли встановлюються дружні чи недружні, теплі чи відчужені стосунки між окремими викладачами. Міжособистісна неофіційна комунікація проявляється через: міжособистісну дружбу чи приятелювання; спільне відвідування заходів, святкування урочистостей; бесіди; проведення спільних заходів; зближення внаслідок виконання професійних обов'язків; особисту симпатію чи антипатію; підтримку або не підтримку при прийнятті рішень; захисті суспільно корисних колективних, групових чи індивідуальних інтересів або ж, навпаки, меркантильних та ін.

З повним чи неповним комплектом сімейних, батьківських чи материнських обов'язків, незалежно від соціального становища і психоемоційного самопочуття, але потрібно бути залученим(-ою) у весь спектр і неофіційної комунікації. Статевий фактор у кадровому функціонуванні колективу вищої школи також підлягає увазі. Чоловік-батько, жінка-мати інакше мислять, поведуться. Наукове навантаження, написання кандидатської чи докторської є фактором, що може несприятливо відобразитися, особливо на долі жінки, матері – коли жінка стає знервованою, надмірно агресивною. А коли таких жінок багато і вони працюють разом? Поруч з притаманними для багатьох колективів загальних рис, жіночий науковий колектив кафедри має специфіку: по-перше, високий або, принаймні, вище середнього, рівень інтелектуального розвитку; по-друге, однакові або, принаймні, наближені спрямованість інтересів, захопленість, обов'язків; по-третє, коли всі майже ровесники, однієї статі, конкурентність зростає в рази і це важко проявляється у роботі.

Прикро, якщо загальна атмосфера може бути несприятливою для розвитку й праці. Тому стосунки серед «своїх» та «своїх-чужих» потребують окремого розгляду. Саме у неофіційній сфері –

зародження всіх інтриг та кулуарних ігор. І саме тут зароджуються дуже динамічна круговерть: приймаєш правила – «свій (-я)», не приймаєш правила – «чужий (-аг)»; порушила ненаписане правило один раз – нічого помилився(-лася); порушила і підтримуєш не своїх – «чужий (-а)»....

Проблеми міжособистісної комунікації викристалізуються традиційно через: якщо колектив молодий, несформований чи, навпаки, сформований, але функціонує з деформаціями; наявний конкретний колектив є суто чи переважно жіночим або чоловічим; панування невизначеності чи неоднозначності функцій і ролей окремих членів колективу; специфіку вікового діапазону членів кафедри; наявність досвіду попередньої роботи і роботи в подібному колективі; пробіли, упущення у знаннях, навиках роботи; індивідуально-особистісні характеристики членів кафедри, завідувача, ставлення до кафедри загалом або окремих членів з боку керівництва; заздрість та ін.

Пропозиції для покращення неофіційної складової функціонування кафедри розроблені для застосування у роботі проблемних кафедр. Передусім необхідним є **дотримання комплексного здійснення профілактики та усунення недоліків, проявів відхилень у розвитку й поведінці окремих осіб, кафедри загалом.** Для цього варто було б визначати комплексний критерій поведінки особи. Комплексним критерієм поведінки має бути охоплено оцінку не тільки внутрішніх (індивідуально-особистісних) показників сформованості соціально відповідальної поведінки при виконанні професійних обов'язків, а і зовнішніх факторів впливу. А це дає змогу визначити фактори, що детермінують окремі вчинки чи систему вчинків у межах колективу однієї особи, групи осіб, керівника. Комплексне оцінювання поведінки особи в колективі та поза його межами повинне охопити якісну оцінку соціального становища, стану фізичного здоров'я, сформованості моральних якостей, психоемоційного самопочуття, стосунків у формальному колективі, неформальних угрупованнях, прояви відхилень.

Значення такого комплексного критерію поведінки повинне відображати не тільки рівень сформованості соціально відповідальної поведінки, а і якість профілактичної роботи. І слугувати оцінкою роботи не тільки одного члена кафедри, а й кафедри загалом та її керівника.

Діагностико-профілактична робота щодо колективу повинна будуватися на основі сукупності методів і форм, що відповідають цілям діяльності. Ефективність роботи з профілактики різних

відхилень у функціонуванні кафедри можливо забезпечити за сприятливої сукупності умов, що стосуються організаційного, психолого-педагогічного, науково-методичного, управлінського забезпечення діяльності. І насамперед, забезпечення дієвості кадрового потенціалу кафедри.

Дотримання прав індивіда у межах функціонування кафедри здійснюється у співпраці її членів. Така форма роботи зумовлена специфікою самого колективу, його основною діяльністю, особовим складом, чисельністю викладачів. Це передбачає: вивчення становища кожного індивіда, окремих угруповань; дослідження характеру міжособистісних взаємовідносин; усунення негативних факторів впливу в межах формального колективу; надання допомоги у трудовій діяльності, підтримка в особистому житті за необхідності; корекцію поведінки особи; активізацію діяльності з питань організації праці; залучення індивіда до активної кафедральної діяльності. З метою запобігти порушенням повинні проводитися превентивні заходи, що передбачає постійне вивчення стану дотримання прав, внесення відповідних коректив. Істотне підвищення ефективності процесу виправлення складної ситуації у межах функціонування кафедри можливе за таких умов²⁴:

- усунення причин, умов та обставин, що призводять до аморальних і протиправних дій;
- забезпечення єдності, послідовності і наступності в спільній діяльності;
- реалізація змісту роботи з урахуванням особливостей функціонування колективу;
- створення сприятливого оточення;
- формування бажання і потреби змінити на краще свою поведінку, розвиток позитивних інтересів, уміння організувати дозволя; профілактична робота загалом потребує:
 - диференційованого підходу в кожній конкретній ситуації, тобто, урахування: специфіки індивідуально-особистісних якостей, психолого-педагогічних характеристик осіб; особливостей життєдіяльності людини у різних сферах; специфіки впливу на кожного індивіда колективу, неформальних угруповань; очікуваних результатів роботи;
 - варіативною є сама технологія профілактичної роботи, що потребує знань шляхів захисту індивіда з урахуванням його

²⁴ Парфанович І. І. Готуємось до превентивної діяльності: навч.-метод. посіб. Тернопіль: ТНПУ, 2008. 237 с.

вихідного соціального стану та форм, методів надання соціально-правової й психолого-педагогічної допомоги;

- технології профілактичної роботи повинні бути прозорими, чіткими, доцільними, обґрунтованими і зрозумілими;

- профілактична робота вимагає здійснення соціально-превентивного прогнозу, що свідчить про професіоналізм, високий фаховий рівень;

- як правило, професійна діяльність має комплексний характер, спрямована на нормалізацію стосунків, соціально-правового статусу особи в колективі, корекцію відхилень у правосвідомості, налагодження взаємодії усіх членів кафедри;

- компоненти, що включає комплексна профілактична робота, такі: діагностика стану соціального об'єкта, процесу чи явища, що потребують профілактичного втручання; використання всіх факторів впливу об'єктивного і суб'єктивного характеру; сприяння і розвиток здібностей, позитивних інтересів кожної особистості; проведення групової роботи у межах формальних колективів і неформальних груп; проведення корекційно-реабілітаційної роботи з особами, які проявили поведінкові відхилення; превентивне прогнозування; реалізація заходів профілактики, корекції, реабілітації у співпраці з іншими структурами.

Підвищення правової культури. Багато вчених вбачають у деформації норм моралі актуальність проблеми низького рівня правосвідомості особистості. Вивчаючи механізм кримінальних злочинів, А. Костенко акцентує увагу на взаємозв'язку та взаємобумовленості моралі й права. Він зазначає, що вони є особливими диференційованими формами моральності, яка виникла як традиція. Мораль – це регулятор поведінки, заснований на владі совісті, право – регулятор поведінки, заснований на владі держави. Регулятивна функція моралі й права має подвійну природу – дозволяти свободу мимовільної поведінки і забороняти свободу довільної²⁵.

Історичний досвід, що впливає на поведінку соціальних угруповань та окремих людей у сфері права визначається як правова культура. Це також і якісний стан правового життя суспільства, що відображається у: 1) досягнутому рівні правової діяльності; 2) рівні досконалості правових актів; 3) ступені свободи особистості й відповідальності держави та особи; 4) рівні позитивного впливу права на суспільні відносини та їх упорядкування; 5) ступені правосвідомості та правового розвитку особистості. «Процес

²⁵ Костенко Н. Кримінальний произвол (социопсихология воли и сознание преступника). К.: Наукова думка, 1990. 146 с.

реалізації усіх норм залежить від рівня інформованості та вихованості конкретної особи – зауважує М. Настюк. – Безпосередньо на право впливає мораль та інші соціальні норми. Рівень моральності права визначає відповідність його норм об'єктивним умовам розвитку суспільства. Деякі моральні норми можуть набирати юридичного значення у процесі їх схвалення (санкціонування) державою. Норми права є засобом втілення та охорони принципів морального характеру в реальній поведінці суб'єктів»²⁶.

Проведення нами анкетування допомогло дослідити фактори впливу на формування свідомості й поведінки людини. Саме за допомогою моралі, права, релігії як основних складових соціального контролю можна досягти певного рівня регуляції поведінкою. Для науковців посилення дії соціального контролю, зокрема підвищення правової культури у професійній діяльності, є не просто побажанням, а й вимогою до професійності та самореалізації.

Аналіз проблемних ситуацій полягає у всебічному та ґрунтовному аналізі обставин, стосунків, проявів поведінки. Береться до уваги і певна кількість проблемних ситуацій подібних між собою та проводиться їх всебічний аналіз з метою виявлення спільних ознак, закономірностей, шляхів вирішення. Необхідно визначити категорії людей, в яких ці проблеми виникають. Оскільки кожна проблемна ситуація має свої нюанси, необхідно розглянути ситуацію з різних точок зору для того, щоб підібрати правильні методи, прийоми, форми роботи для оптимізації вирішення проблеми.

Аналіз проблемних ситуацій вимагає підбору засобів, методів, форм і для того, щоб їх виявити. Робота із подолання проблемної ситуації може відбуватися як на індивідуальному, так і на груповому рівні. Метою є усвідомлення особистістю, групою осіб чи колективом своїх проблем, визначення специфіки їх загострення і можливі шляхи подолання. Основні профілактичні форми й методи такі:

- 1) роз'яснювальна робота з групами осіб та з особами неформальних угруповань;
- 2) індивідуальна робота з членами кафедри;
- 3) захист прав й інтересів окремих людей, колективу в цілому;
- 4) корекція умов роботи на кафедрі;
- 5) координація зусиль усіх осіб, причетних до профілактичної роботи;
- 6) доцільне використання становища завідувача кафедрою, гаранта з метою не допустити виникнення проблем;

²⁶ Правознавство: підручник / за ред. М. Настюка. Львів: Світ, 1995. 272 с.

- 7) дослідження супутніх проблем;
- 8) вивчення ефективності профілактичної, корекційної роботи та внесення коректив;
- 9) вирішення проблемних ситуацій, що вимагають безпосереднього чи екстреного втручання;
- 10) проведення заходів масової, групової профілактичної роботи;
- 11) реалізація заходів у межах, передбачених профілактичними програмами і проектами;
- 12) реабілітаційна робота.

Навчання навикам володіння ситуацією, виходу із стресових станів. Із розвитком суспільства виникає все більше нових і суспільно небезпечних стресових ситуацій. Людина перебуває у постійній динаміці, а психологічне напруження для неї стає звичним. Не всі знають, як правильно захистити себе від стресів, насильства, жорстокості, цинізму та інших подібних негативних явищ. Як правило, кожна людина виробляє індивідуальні шляхи самозахисту від стресів, негативного впливу інших людей, неправомірності дій з боку керівника чи недружнього ставлення з боку оточення. Для якісного аналізу, проблемної ситуації слід підійти всебічно та із застосуванням індивідуального підходу. Для ефективного аналізу необхідно визначити всі фактори, які сприяли виникненню цієї чи іншої проблеми: що саме мало найбільший вплив, як саме певні чинники подіяли на ситуацію. Необхідно враховувати усі зовнішні впливи, дію оточення, його роль у цій ситуації. Потрібно окремо проаналізувати сім'ю, друзів, вивчити оточення людини і визначити, який із чинників має превалюючий негативний вплив на особистість.

Метою *формування навиків соціально-психологічного захисту* є вироблення його індивідуальних механізмів у членів кафедри, колективу загалом; корекція методів самозахисту й самореалізації; формування знань, умінь, навичок соціально-психологічного захисту на основі проведення масової, групової, індивідуальної роботи. Завдання соціального-правового захисту індивіда як члена колективу кафедри продиктовані можливими ризиками і для попередження проблем потрібно: визначити групи ризику (проблемні кафедри, угруповання в межах кафедри, окремих членів кафедри); дослідити природу булінгу чи насильства щодо них і доцільність застосування тих чи інших заходів; спрогнозувати розвиток проблеми і на цій основі скласти план роботи; посилення мотивації щодо організації самовиховання особи як завершального етапу формування навиків індивідуального соціально-психологічного захисту. Основні шляхи

самозахисту: самореалізація в інших сферах; самоусунення, вироблення власних механізмів самозахисту (ізолювання, припинення комунікацій з окремими людьми, звернення до Бога).

Організація морально-духовного самовиховання як основа позитивної спрямованості розвитку особи. Важливо інтегрувати релігійне і світське розуміння самовдосконалення людини. Запропонований підхід припускає внесення уточнень, доповнень, корекцій. Доцільною є поетапна організація самовиховання, яке спрямоване на особистісний розвиток і формування відповідального ставлення до соціальних норм²⁷:

I. Стимулювання самопізнання й самоаналізу («що я роблю добре, а що ні», «за якими критеріями я вибираю позитив чи негатив»).

II. Здійснення самоконтролю («ця моя дія відповідає суспільним нормам, вимогам релігійного вчення, а ця – суперечить»).

III. Сприяння самореалізації.

Так, ми спочатку працюємо над своїм внутрішнім світом. Сформувавши і навівши лад зі своїми думками, уявленнями, переконаннями, необхідно йти до досягнення своєї життєвої мети і діяти відповідно до внутрішніх позитивних намагань, прагнень. Поступово людина упорядковує своє життя у стосунках з іншими людьми, а у процесі роботи над досягненням своїх мети і цілей приходить істинне розуміння того, що і як треба робити – як дар за працю над собою, вміння вірити у позитив, надію на краще у скрутні життєві періоди. Тобто, морально-духовна реабілітація особистості чи її виправлення відбувається поступово²⁷:

- **перший крок – особисте становлення.** Зробити цей крок допомагає дотримання положень: *вибір орієнтирів* («поки людина йде вперед, у неї залишається надія»; «йти вперед – означає йти правильно»); *правильний підхід до життєвих криз* (нові шляхи самореалізації; дивитися на ситуацію позитивно); *прагнення до самовиховання й самовдосконалення* (потрібно постійно працювати над собою);

- **другий крок – вироблення власної позиції стосовно суспільних взаємостосунків, які людина може підтримувати:** *адекватність світосприйняття* (сприймати життя та інших людей такими, якими вони є; вибір правдивих пріоритетів; отримати насолоду від того, що ти комусь допоміг); *унікати будь-яких форм зла* (із вдячністю приймати життя; потрібно бути вдячним всім і за все; не гасити покликів душі);

²⁷ Парфанович І. І. Інтеграція підходів до профілактики девіантної поведінки дівчат: монографія. Тернопіль: Вектор, 2015. 248 с.

• *третій крок – творення добра у стосунках з людьми; позитивна налаштованість* (людина перебуває на тих частотах, на які налаштована: на низьких з негативною енергетикою, чи на високих – з сильною і позитивною; налаштувавшись на позитивні частоти, ми орієнтуємо себе виключно на позитив у всьому, що нас стосується: у стосунках, думках, побажаннях, обставинах, умовах життя); *розвиток емпатійності* (ділитися душевним теплом з тими, хто його потребує; вчасність допомоги; вміння прощати).

Отже, самовиховання як інтегративна якість особистості – це і складний довготривалий процес самовдосконалення. Воно відбувається самостійно, поступово і кожний його прояв є кроком до чогось кращого в духовному сенсі. При цьому має бути глибока робота над своїми думками, переживаннями, діями. Починаючи з удосконалення свого внутрішнього світу, самовиховання має за мету покращити ставлення до окремих людей, колективу, соціуму загалом²⁷.

ВИСНОВКИ

Таким чином, проведений аналіз дає підстави для визначення можливих шляхів покращення роботи у межах колективу, ґрунтуючись на неофіційній складовій її функціонування:

- професійні, субординаційні взаємостосунки повинні будуватися без панібратства, приниження чи ігнорування;

- забезпечити плюралізм думок і позицій, прийняття адекватних, об'єктивних рішень кафедрою може наявність представників не однієї, а різних наукових шкіл; актуальності набуває аналіз діяльності наукових шкіл на офіційному та на неофіційному рівнях з метою попередження булінгу, можливих конфліктних чи проблемних ситуацій;

- формувати відповідальне ставлення до соціальних норм, відсутність правового нігілізму чи правового інфантилізму можна шляхом розробки та реалізації відповідних програм, курсів для підвищення кваліфікації викладачів з правової просвіти;

- введення в діяльність кафедри інституту гарантів зумовлює необхідність вироблення механізмів недопущення зловживання з їхнього боку, а саме в частині розподілу навчальних дисциплін, керування студентськими роботами, призначення викладачів членами комісій та ін.;

- доцільно було б розробити конкурсні засади на право призначення гарантом програми, а також викладання тієї чи іншої дисципліни згідно програм підготовки студентів;

- для забезпечення відкритості важливо представляти документальне підтвердження на відповідність бути гарантом чи викладати ту чи іншу навчальну дисципліну в межах програм підготовки фахівців за спеціальностями, спеціалізаціями;

- нормативні й робочі програми навчальних дисциплін можуть при цьому оприлюднюватися та оцінюватися; навчальні дисципліни упроваджуватися у програму підготовки студентів, магістрантів повинні би на конкурсній основі як обрані з багатьох представлених варіантів, що унеможливить непрофесіоналізм, упередженість у ставленні до викладача та його розробок;

- потребує впорядкування й регламентації призначення науковими керівниками курсових, бакалаврських, магістерських робіт, оскільки кафедри, як правило, це вирішують це на свій розсуд і не завжди із дотриманням об'єктивності; посилення нормативного компонента стосується і необхідності аналізу оцінки робіт студентів з боку викладачів та комісій;

- оскільки кафедральні засідання характеризуються творчістю у підходах до організації, варто проаналізувати доцільність, можливість, необхідність їх запису та вироблення режимних умов проведення;

- розгляду потребують питання щодо додаткового учбового навантаження викладачів з метою усунути суб'єктивність у ставленні до викладача з боку завідувача кафедри;

- необхідним є періодичне вивчення та висвітлення діяльності кафедр, окрім перевірок на початку та офіційної звітності в кінці семестрів, навчального року; можливе планове чи вибіркоче вивчення діяльності окремих кафедр і особливо – з частими конфліктними ситуаціями; оскільки мають місце поширення і прояви булінгу, потрібно посилити вплив на такі факти шляхом додаткового вивчення діяльності кафедр і з боку незалежних структур;

- суттєвий фактор у формуванні та прояві відхилень у розвитку й життєдіяльності – відсутність моделі позитивної поведінки як прикладу; тому ротация кадрів, зокрема завідувачів, повинна бути дієвою і на рівні кафедр, при цьому важливим є недопущення обхідних шляхів, як наприклад, перейменування кафедр;

- звернення до проблеми психоемоційного напруження передбачає залучення членів конфліктних кафедр до роботи тренінгів, реабілітаційних форм роботи.

Перспективні напрями профілактики порушень в неофіційній сфері функціонування кафедри, відхилень у поведінці завідувача, окремих членів кафедри окреслено, виходячи з досліджень і констатації необхідності та представлено на Рис. 3.

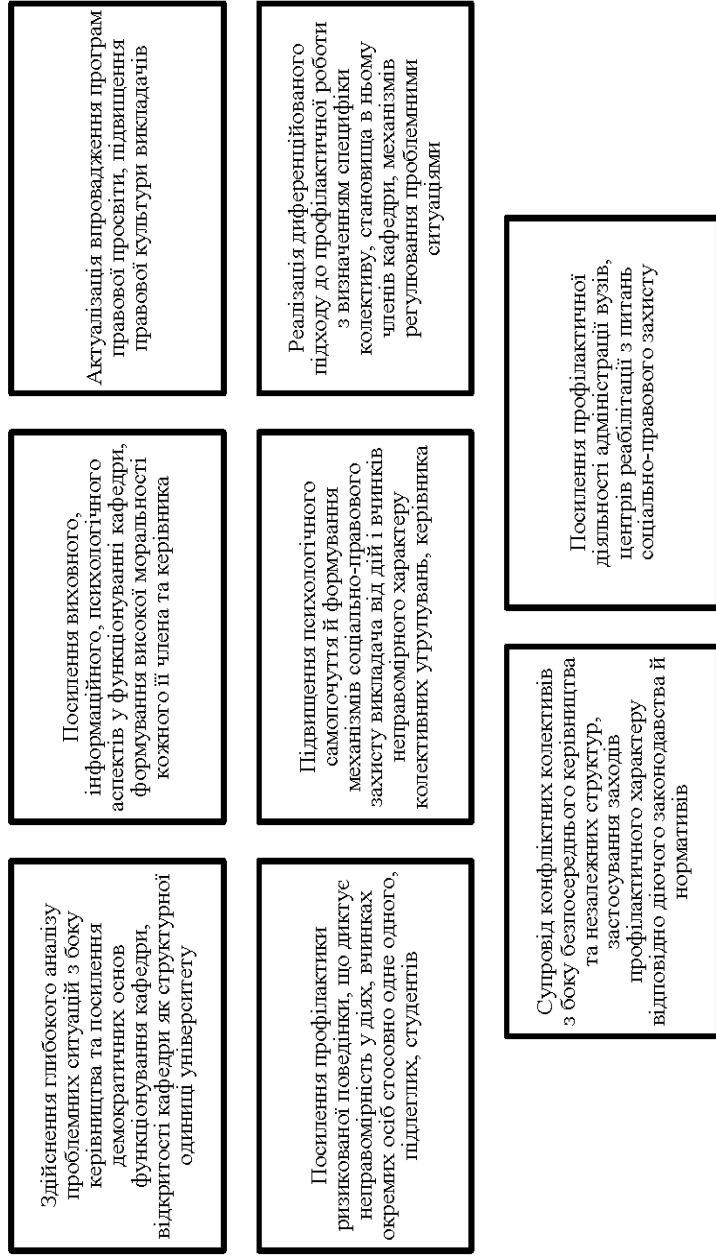


Рис. 3. Перспективні напрями профілактики порушень в неофіційній сфері функціонування кафедри

Кінець ХХ – початок ХХІ століття характеризується впровадженням реформ, що призвели до перебудови суспільних відносин. У змінених умовах не всі здатні виконати покладені на них завдання суспільно прийнятним шляхом у силу незрілості, несприятливих умов соціалізації, статево-гендерних стереотипів масової свідомості та коли панують інтереси, що стимулюють розвиток меркантильності, звуженого світогляду, зосередженість на власних, егоїстичних потребах у діяльності, девальвацію суспільних норм.

За відсутності моральних і правових регуляторів може проявлятися свавілля, інтриганство, відхилення у розвитку індивідів та у їхніх діях – девіаціях як відхиленнях негативного характеру. На жаль, це може мати негативні наслідки та призвести до: погіршення самопочуття індивіда; розладів у колективі; звернення до інтриганства та кулуарних ігор; зневіри людей, озлобленості; скарг; підлості й підступності; аморальних, асоціальних чи анти-соціальних вчинків. Необхідним є посилення профілактики за видами відхилень у функціонуванні кафедри, оскільки незначні, на перший погляд, дрібні правопорушення можуть мати ускладнення, у майбутньому зашкодити безпеці колективу, закладу, суспільства, самим особам, їхньому мікросоціальному оточенню.

Таким чином, професійна самореалізація має свої особливості. Дослідження проблеми неофіційної складової у функціонуванні кафедри вимагає врахувати особливості самого колективу, що характерні для наукової сфери. Врахування всіх чинників, факторів, передумов, наслідків є основою розробки комплексної профілактики відхилень у розвитку кафедри як структурної одиниці вищого навчального закладу і вироблення відповідних науково-обґрунтованих пропозицій, рекомендацій, рішень та умов їх реалізації.

АНОТАЦІЯ

Метою статті є висвітлити неофіційну складову у функціонуванні кафедри та запропонувати шляхи врегулювання складних ситуацій, що діють на цьому рівні. Розглянуто напрями наукових досліджень і здійснено теоретичний аналіз проблеми відхилень у функціонуванні кафедри на неофіційному рівні. Неофіційну діяльність кафедри як колективу диференціовано за сферами: керівництво й регулятивні механізми в межах структури (неофіційний аспект прояву); міжособистісна комунікація; основні сфери й можливі способи індивідуального самовираження. Представлено результати аналізу та визначено основні проблеми, труднощі, недоліки у діяльності кафедри як відносно автономної структури вищого навчального

закладу. Основними напрямками профілактичної роботи визначено: дотримання комплексного здійснення профілактики та усунення недоліків, проявів відхилень у розвитку й поведінці окремих осіб, кафедри загалом; підвищення правової культури; аналіз проблемних ситуацій; навчання навикам володіння ситуацією, виходу із стресових станів, самовдосконалення. Здійснено формулювання завдань для оптимального вирішення проблем, пов'язаних із труднощами неофіційної складової функціонування кафедри. Запропоновано підходи для вирішення складних ситуацій неофіційного характеру у функціонуванні кафедри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про вищу освіту: Закон України від 16.09.2022 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
2. Петришин Г. Р. Соціологія: навч. посіб. Тернопіль : Навчальна книга–Богдан, 2006. 299 с.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню): Закон України від 18.12.2019 р. № 2657-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-19#Text>.
4. Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.
5. Мануйлова Т. Система соціальної роботи з девіантними підлітками. *Соціальна робота*. 2006. № 4. С. 14–15.
6. Корсак К. Приховані небезпеки статевої освіти. *Освіта і управління*. 2003. № 1. С. 162–169.
7. Парфанович, І. І. Теоретико-методичні засади профілактики девіантної поведінки дівчат загальноосвітніх шкіл: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.05 / Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ, 2014. 300 с.
8. Фарафонова Т.В. Погляди зарубіжних учених на проблему відхилень у поведінці неповнолітніх. *Науковий вісник Ужгородського державного університету. Педагогіка і соціальна робота*. Ужгород. 1999. Вип.2. С. 111–114.
9. Соціологія : підручник [для студентів вищих навчальних закладів] / за ред. В. Г. Городяненка. К. : Академія, 2005. 560 с.
10. Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.
11. Курс кримінології: підручник: у 2 кн. / М. В. Корнієнко та ін.; за заг. ред. О. М. Джузи. Київ : Юрінком Інтер, 2001. Кн. 2: Особлива частина. 480 с.

12. Жінка на порозі XXI століття. *Четверта всесвітня конференція зі становища жінок: на шляху в XXI століття*. URL: <https://genderindetail.org.ua/library/suspilstvo/chetvernavsesvitnya-konferentsiya-zi-stanovischa-zhinok-na-shlyahu-v-hhi-stolittya-1341084.html>.

13. Духновский С. В. Характер переживания насилия в психологическом времени личности. *«Женский вопрос» накануне 21 века: материалы региональной науч.-практ. конф. (с междунар. участием) / отв. ред. Я. И. Воронова*. Курган: Курган. гос. ун-т, 2000. С. 165–167.

14. Надьон О. Жіноча злочинність: деякі особливості розслідування справ. *Право України*. 2003. № 4. С. 79–85.

15. Янкович О. І., Грушко С. В. Деякі фізіологічні аспекти управління поведінкою особистості. *Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка і психологія*. Тернопіль : РВВ ТДПУ імені В. Гнатюка, 1998. № 2(3). С. 26–28.

16. Приходько О. Абетка підліткового домінування. *Дзеркало тижня*. 2002. № 11. С. 22.

17. Лавриченко Н. Категорії «соціальність», «духовність» і «моральність» в сучасній педагогічній науці. *Шлях освіти*. 2003. № 1. С. 7–11.

18. Помиткін В. О. Проблема розвитку та діагностики духовних ціннісних орієнтацій у старшокласників. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/6587/1/DUHOV.pdf>

19. Малихіна Т. До питання критеріїв прогнозування поведінки підлітків. *Рідна школа*. 2001. № 1. С. 43–45.

20. Витяги зі звернення Святішого Отця Івана Павла II з нагоди Всесвітнього Дня миру 1 січня 2004 року. *Місіонер*. 2004. № 1. С. 8–9.

21. Репа Н. О., Субачов Ю. Є. Виховання морально-соціальної зрілості учнів засобами народної педагогіки. *Рідна школа*. 2001. № 8. С. 29–52.

22. Селіванова І. Л. Духовність очима учнівської молоді і проблеми національної самосвідомості. *Практична психологія та соціальна робота*. 1999. № 6. С. 14–16.

23. Про вищу освіту: Закон України від 16.09.2022 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

24. Парфанович І. І. Готуємось до превентивної діяльності: навч.-метод. посіб. Тернопіль: ТНПУ, 2008. 237 с.

25. Костенко Н. Криминальний произвол (социопсихология воли и сознание преступника). Киев : Наукова думка, 1990. 146 с.

26. Правознавство: підручник / за ред. М. Настюка. Львів : Світ, 1995. 272 с.

27. Парфанович І. І. Інтеграція підходів до профілактики девіантної поведінки дівчат: монографія. Тернопіль : Вектор, 2015. 248 с.

Information about the author:

Parfanovych Ivanna Ivanivna,

Doctor of Pedagogy, Professor,

Professor at the Department of Social Work and Management
of Socio-cultural Activities

Ternopil Volodymyr Hnatiuk National Pedagogical University
2, Maksym Kryvonov str., 46009, Ternopil, Ukraine