

Федорова О.В. Вплив афективних станів особистості на формування психологічного клімату педагогічного колективу / О.В. Федорова, Л.П. Добровольська, О.Є. Нікітін // Управлінська діяльність та психологічний клімат у вищому навчальному закладі: Монографія / за заг. ред. Л.П. Добровольської, І.С. Третьякової. – Мелітополь, 2014. – с. 149.– С.87-102.

Федорова О.В., Добровольська Л.П., Нікітін О.Є.

## **РОЗДІЛ 5. Вплив афективних станів особистості на формування психологічного клімату педагогічного колективу**

Процеси демократизації та гуманізації у системі вищої освіти, в основу яких покладено антропологічний підхід особистості, побудова суб'єкт-суб'єктних відносин між викладачами та студентами актуалізували питання врахування психічних станів студентів у процесі навчання як способу оптимізації педагогічної взаємодії між усіма учасниками навчально-вихованого процесу у вищому навчальному закладі.

А. Лоуен зазначає, що у своєму вираженні особистість суцільна. Душа не сама по собі раптом впадає в гнів, а тіло не само по собі вступає в бійку. Все це – особистість, яка проявляє себе. І ми вивчаємо, як саме конкретна особистість самостверджується, в якій сфері та в якому стані знаходяться її емоції, які їх межі. В основі всіх емоцій лежить здібність людини давати «вихід» своїм почуття [6, с.9].

Психічні стани – це психологічна характеристика особистості, що відображає її порівняно тривалі душевні переживання, що впливають на життєдіяльність людини (наприклад, настрої, депресія, стрес тощо) [8, с.521]. Всі стани людини у трудовій діяльності можна класифікувати за ознакою: протяжності, за провідним компонентом або домінуванням однієї зі сторін психіки, за рівнем напруження, за загальним тонусом.

Під час навчання студент взаємодіє з конкретним педагогічним середовищем в якому він опинився з педагогами та товарищами по навчанню. Результати цієї взаємодії викликають у нього певні емоції, що впливають на результат навчальної діяльності. На залежність характеру протікання та результату діяльності від психічного стану особистості вказували в свій час Н.Д. Левітов, А.Ц.Пуні, Л.С.Рубінштейн та ін.. Взаємозв'язок між діяльністю і психічним

станом особистості можна розглядати і так: засобами діяльності викликається і розвивається той чи інший стан. Стан може виступати продуктом діяльності чи бездіяльності людини.

Пошуки педагогічної майстерності виходять за межі основних когнітивних проблем. Афективний настрій в аудиторії сприяє або погіршує процес навчання студентів. Всі рішення, які ми приймаємо в житті, багато в чому залежить від наших почуттів, але нам подобається думати, що наші рішення обґрунтовуються тільки фактами. У педагогіці, психології стійке переконання, що коли вчитель, викладач володіють «ноу-хау», то процес навчання здійснюється дуже добре та успішно. Але цього недостатньо. Почуття допомагають вчителю, викладачу зрозуміти, як він може задовольнити потреби, прагнення, домагання своїх учнів, студентів. Відношення між студентом і викладачем мають включати три основні елементи: повага, довіра та субординація. З свого боку викладач повинен сам володіти вказаними якостями. У разі відсутності їх діалогічна взаємодія між викладачем та студентом неможлива [12].

В. Асеев наводить класифікацію, в якій розглядаються порівняно стійкі й тривалі у часі стани; тимчасові, ситуативні стани, які швидко минають; стани, які виникають періодично протягом трудової діяльності, передують початку роботи (стомленість, сонливість, апатія, підвищена активність тощо) [5, с.64].

За ознакою домінування однієї зі сторін психіки вирізняють й такі стани: емоційні, вольові (наприклад, стан вольового зусилля), уваги (сконцентрованість, неуважність), натхнення [11, с.292].

Є класифікація станів за рівнем напруження, адже саме ця ознака найбільш суттєва для ефективної діяльності. Помірне напруження – нормальний робочий стан, який виникає під мобілізуючим впливом трудової діяльності. Це стан психічної активності – необхідна умова успішного виконання дій, який виявляється у гарному самопочутті,

стабільному і впевненому виконанні дій. Помірне напруження відповідає роботі в оптимальному режимі. Підвищене напруження супроводжує діяльність в екстремальному режимі, в екстремальних умовах.

В оптимальних умовах проміжних і кінцевих цілей праці досягають у разі невисоких психічних затрат. Здебільшого тут наявне тривале збереження працездатності, відсутність грубих помилок, помилкових дій, зривів та інших аномалій. Праця в оптимальному режимі характеризується високою надійністю та оптимальною ефективністю. Екстремальні умови – це умови, які потребують від працівника максимального напруження фізіологічних і психічних функцій (за межею фізіологічної норми). Інакше кажучи, екстремальний режим – це режим роботи в умовах, які виходять за межі можливого. Будь-яке відхилення від оптимальних умов діяльності потребує підвищеного вольового зусилля, або напруження [5, 1].

До напруження призводять такі чинники: фізіологічний дискомфорт, тобто невідповідність умов нормативним вимогам, біологічний страх, дефіцит часу на обслуговування, підвищена складність завдання, підвищена значимість помилкових дій, наявність перешкод, дефіцит інформації для прийняття рішень, перенавантаження інформацією, недостатня кількість інформації (сенсорна депривація), конфліктні умови, тобто такі умови, коли виконання однієї із них вимагає здійснення дій, протилежних виконанню іншої умови. Напруження може бути кваліфіковано відповідно до тих психічних функцій, які зазвичай задіяні у професійній діяльності.

Учені розглядають такі напруження: інтелектуальне, сенсорне, монотонія, політонія, фізичне, емоційне, напруження очікування,

мотиваційне, втомленість. Інтелектуальне напруження, яке зумовлене частими зверненнями до інтелектуальних процесів під час формування плану обслуговування, у разі високої щільності проблемних ситуацій обслуговування. Сенсорне напруження спричинене неоптимальними умовами діяльності сенсорних (пов'язаних із відображенням дійсності за допомогою відчуття і сприймання) і перцептивних (сприймання) систем у випадках великих труднощів у сприйнятті необхідної інформації. Монотонія зумовлена виконанням одноманітних дій, неможливістю переведення уваги, з підвищеними вимогами до концентрації і стійкості уваги. Політонія спричинена необхідністю частого переведення уваги у несподіваних напрямках. Фізичне напруження зумовлене підвищеним навантаженням на руховий апарат людини. Емоційне напруження спричинене конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійних ситуацій, несподіваністю або тривалим у часі напруженням інших видів. Напруження очікування зумовлене необхідністю підтримувати готовність робочих функцій в умовах відсутності діяльності. Мотиваційне напруження пов'язане з боротьбою мотивів, з вибором критеріїв для прийняття рішень [5, 6, 11].

Одним із важливих чинників, які визначають ефективність діяльності людини, є її працездатність. Розглянемо детально динаміку працездатності. Численні дослідження фізіологів і психологів виявили, що працездатність не є стабільною характеристикою організму. Вона змінюється в процесі праці за певними фазами. У динаміці працездатності можна виокремити чотири головні фази [5, 1].

Перша фаза є входженням у роботу. Для першої фази характерне збільшення працездатності «нагромадження так званого потенціалу

працюючого». Початковий період роботи характеризується певною неузгодженістю між новими вимогами до людини і наявним станом його функцій. І це зумовлює необхідність входження в роботу. Швидкість, а інколи і точність трудових дій у першій фазі здебільшого низька, увага нестійка, тому необхідне певне вольове зусилля, щоб сконцентрувати увагу на об'єкті праці.

Друга фаза – відносно стійка працездатність. Настає злагодженість темпів і ритму фізіологічних і психічних процесів. Швидкість і точність трудових дій у цій фазі досягають максимальних для певного працівника значень. Концентрація уваги не потребує вольових зусиль. У цій фазі здебільшого настає емоційне піднесення. Досягається висока продуктивність.

Третя фаза – нестійка працездатність. Починають виявлятися перші ознаки втоми. Суб'єктивно ці ознаки виявляються у формі почуття втоми. порушується ритмічність, знижується рівень стійкості уваги, зменшуються показники швидкості й точності. Продуктивність діяльністю може зберігатися на рівні попередньої фази, але потребує емоційно-вольового напруження.

Четверта фаза – прогресивне збільшення втомленості і зменшення працездатності. Під впливом утомленості погіршується сприймання, послаблюється пам'ять і знижується продуктивність мислення. Також знижується точність і швидкість дій; особливо розлагоджуються складні навички. Кожен елемент таких навичок може й не змінюватися, але їх узгодження в часі порушується. Деякі елементи складних навичок вилучаються з їх структури. Зосередження уваги на об'єкті праці потребує великих вольових зусиль. Емоційний тонус людини у цій фазі знижується [1, с.332, 341].

Психологів цікавить втомленість саме як особливе, своєрідне переживання психічного стану втоми. Н. Левітов розглядає такі

компоненти втоми як переживання. Втома виявляється у тому, що людина відчуває зниження своєї працездатності навіть тоді, коли продуктивність праці не зменшується. Це зниження працездатності виявляється в переживаннях особливого напруження і в невпевненості; людина відчуває, що не в змозі належним чином продовжити роботу.

У випадку стомлення й увага теж легко відволікається, є малорухливою. Розладу зазнає й сенсорна сфера. Наприклад, якщо людина довго читає, то розпливаються в очах букви; під час тривалого прослуховування музики втрачається сприймання мелодії. Спостерігаються порушення в моторній сфері. Сповільнені і безладні рухи, розлагоджений їх ритм, послаблення точності й координації рухів, їх деавтоматизація. Мають місце також дефекти пам'яті й мислення. Ці дефекти також стосуються тієї сфери, з якою пов'язана робота. У стані сильної втоми працівник може забути інструкцію, свої обов'язки. Мисленнєві процеси особливо порушуються внаслідок стомлення від розумової праці, але і під час тривалої фізичної роботи працівники часто скаржаться на зниження кмітливості й розумової діяльності. Послаблюється волява регуляція: рішучість, витримка і самоконтроль, відсутня наполегливість, відповідальність [5, 1].

Як бачимо, на перше місце поставлено індивідуальні особливості працівника. Н. Левітов вважає, що схильність до втомленості залежить від таких індивідуальних особливостей людини, як фізичний розвиток, стан здоров'я, вік, інтерес, мотивація, вольові риси характеру. Від цих особливостей залежить, як людина переживає втомленість і як справляється з нею на різних стадіях.

Отже, психічні стани – це психологічна характеристика особистості, що відображає її порівняно тривалі душевні переживання. Психічний стан має чітко виражену, зазвичай однорідну, психічну

модальність. Крім індивідуальних, бувають групові психічні стани.

Задоволення чи незадоволення її потреб зумовлює в людині специфічні переживання, які набувають різноманітних форм: емоцій, афектів, настроїв, стресових станів, фрустрацій, власне почуттів (у вузькому розумінні слова) тощо. Нерідко слова «емоції» та «почуття» використовують як синоніми. У вузькому значенні емоція – це безпосереднє тимчасове переживання якогось постійного почуття. Емоції можуть бути як позитивними, так і негативними. Наприклад, почуття насолоди, співпереживання на талановито поставленому спектаклі та страх як ставлення до певного об'єкта. Від страху людина може заціпеніти, може у відчаї піти назустріч небезпеці. В одних випадках емоції відрізняються дієвістю. Вони спонукають до вчинків, висловлювань, збільшують напруження сил (стенічні емоції). Коли людина, наприклад, змогла б «гору зрушити». Астенічні емоції характеризуються пасивністю або спогляданням, переживання почуттів розслаблює людину. Від страху в неї можуть «підкопитися ноги». Іноді, переживаючи сильне почуття, людина «іде в себе», замикається. Сором, скажімо, перетворюється на докори сумління. Афективний стан виявляється в постійному напруженні; він є динамічним і яскраво вираженим, завжди має певне завершення. Може закінчитися задоволенням, коли несподівана подія або очікувана неприємна розмова закінчилася щасливо. За певних обставин сильне напруження може трансформуватися в енергію для виконання певної роботи. Знаючи цю властивість афективного стану, можна самому скорегувати його в русло погашення, тобто затухання, але для цього потрібне вольове зусилля [2, 5, 8, 11].

У надзвичайно конфліктній ситуації афективний стан нерідко завершується сильним спалахом – афектом – це короткочасна, бурхлива, надзвичайно інтенсивна емоційна реакція. Для нього

характерна надзвичайна сила вияву, він захоплює людину повністю. Надзвичайна сила та яскравість афекту поєднується з короткочасністю його вияву. Нерідко в стані афекту змінюються звичайні установки особистості. Фізіологічною особливістю афекту є звільнення підкоркових центрів від стримувального та регульованого впливу кора, що надає яскравості зовнішнім виявам афекту. Важко приховати бурхливе переживання гніву, відчаю, радості, безутішного горя [10, с. 67- 71].

Настрій – це більш або менш тривалий емоційний стан, який забарвлює всі інші переживання і діяльність людини. Настрої вирізняються різною тривалістю, виявленістю, усвідомленням, тому кажуть про перехідний і стійкий настрій. Тривалий настрій може забарвлювати поведінку людини впродовж декількох днів і навіть тижнів. Відомі випадки такого стійкого настрою, який стає характерним для людини. Настрій завжди має причину: навколишня природа; події; люди (окремі чи група); діяльність чи її результат; стан здоров'я тощо.

Часто в педагогічних колективах відбуваються конфліктні ситуації, конфлікти, які викликають стреси. Стрес – це емоційний стан, спричинений несподіваною та напруженою ситуацією. У стресовому стані важко здійснювати цілеспрямовану діяльність, переводити і розподіляти увагу, виникає загроза загального гальмування чи повної дезорганізації діяльності. У деяких людей незначний стрес може зумовлювати приплив сил, активізацію діяльності, особливу ясність і чіткість думок. Поведінка у стресовій ситуації значною мірою залежить від особливостей людини: вміння швидко оцінювати ситуацію; навичок миттєвої орієнтації за несподіваних обставин; вольової зібраності, рішучості, доцільності дій і розвитку витримки; наявного досвіду поведінки в аналогічних ситуаціях [4, с.103-114].

Незадоволеність, блокада прагнень, що зумовлюють тривале негативне емоційне переживання, можуть стати основою фрустрації, тобто дезорганізації свідомості й діяльності. Фрустрація може виникнути лише тоді, коли ступінь невдоволення вищий від того, що людина може витерпіти в умовах негативної соціальної оцінки й самооцінки особистості, коли виявляються порушеннями особистісно-значимі відносини. Фрустрації найчастіше піддаються емоційні натури, люди з підвищеною збудливістю, відсутністю гальмівних, зрівноважу вальних реакцій, погано підготовлені до незгод, труднощів, з недостатньо розвиненими вольовими рисами характеру. Фрустрація виявляється як озлобленість, пригніченість, цілковита байдужість до оточення, необмежене самобичування. Вона може зменшуватись, зникати або посилюватись. Як свідчать спостереження, агресивні реакції слабшають, якщо відразу після фрустрації створюються умови (психологічна релаксація) для виконання якоїсь захоплюючої, цікавої справи. У виховній роботі це головний метод боротьби з агресивними реакціями [11, с.338].

На позитивний або негативний стан психологічного клімату в соціальній групі впливають зовнішні прояви емоційного стану особистості. Переживання почуттів у формі емоцій, афектів, настроїв, стресових станів супроводжують більш чи менш помітні зовнішні прояви, як-от: виразні рухи обличчя (міміка), жестикуляція, пози, інтонація, розширення чи звуження зіниць. Ці виразні рухи в одних випадках відбуваються несвідомо, а в інших – під контролем свідомості, коли вони можуть використовуватись у процесі спілкування, як невербальні комунікативні засоби.

Основні емоційні стани називають фундаментальними емоціями, кожна з яких має свій спектр психологічних характеристик і зовнішніх проявів. Основні емоційні стани: цікавість, радість, здивування,

страждання, гнів, відраза, презирство, страх, сором. Цікавість (зацікавленість, інтерес) – позитивний емоційний стан, який сприяє розвитку навичок і вмінь, здобуванню знань, мотивує навчання. Радість – позитивний емоційний стан, пов'язаний з можливістю задовольнити актуальну потребу, ймовірність якої до цього моменту була невеликою чи принаймні невизначеною. Здивування – емоційна реакція, яка гальмує всі попередні емоції, спрямовуючи увагу на раптовий об'єкт або обставини, вона може переходити у зацікавленість. Гнів – емоційний стан, який виникає у формі афекту, зумовлюється раптовим виникненням значної перешкоди на шляху задоволення винятково важливої для суб'єкта потреби. Гнів має стенічний характер. Відраза – негативний емоційний стан, який спричинюють об'єкти (предмети, люди, обставини тощо), зіткнення з якими (фізична взаємодія, спілкування тощо) суперечить моральним або естетичним принципам і установкам суб'єкта. Відраза, що поєднується з гнівом, в особистих стосунках може мотивувати агресивну поведінку, бажання позбутися когось або чогось. Презирство – негативний емоційний стан, що виникає в особистих стосунках і є неузгодженістю життєвих позицій, поглядів, поведінки з об'єктом почуттів. Почуття сприймаються як жалюгідні, що не відповідають естетичним критеріям і моральним нормам. Один із наслідків презирства – деперсоналізація індивіда або групи. Страх – теж негативний емоційний стан. Він блокує важливі потреби людини на основі дійсного чи уявного прогнозу. [5, с.64 - 76].

На стан психологічного клімату впливає психічне явище – емпатія (термін уведений Е. Тітченером) [8, 11]. Слід розрізняти поняття емпатії і співчуття. Співчуття – це переживання суб'єкта з приводу почуттів іншого. Співчуття і співпереживання різні не тільки за природою, й за віком у психіці людини. Щось схоже на співчуття зустрічається і у тварин, і це має біологічне,

приспосувальне значення. Тривожні крики й інші ознаки співчуття однієї тварини рефлекторно викликають у інших тварин стан тривоги, страху і включають механізму чи відступу. А ось радіти за успіх іншого може тільки людина.

Емпіричні показники емпатії як чуйність, тактовність, доброзичливість, довірливість тощо, є важливими компонентами організаційних здібностей керівника без яких істотно ускладнюється реалізація принципу індивідуального підходу в роботі з підлеглими. Як правило, емпатійний вплив на людей здійснюється стихійно, інтуїтивно, мимоволі. Завдання позитивного використання явища емоційного впливу у практичній діяльності менеджера полягає в усвідомленому усвідомленні його сутності, у знанні шляхів і способів цілеспрямованого застосування емоційного впливу для організації сприятливих ділових і особистісних взаємин з підлеглими, подолання конфліктності, формування адекватного соціально-психологічного стилю керівництва [7, с.78].

Багато в чому морально-психологічний клімат колективу залежить від його керівника, який по суті, є генератором настрою свого колективу [11, с.126]. Важливо, що б керівник на роботі ніколи не дозволяв собі мати похмуре, засмучене обличчя, навіть якщо в нього неприємності або він хворий. Адже від його поведінки, зовнішнього вигляду залежить самопочуття і настрої його підлеглих. Звичайно, керівник – жива людина, у якої можуть бути причини для поганого настрою. Однак при бажанні кожний керівник може оволодіти методом самонавіювання, аутогенних тренувань, які дають змогу керувати своїм настроєм. Агресивна конфронтація між підлеглими, переважаючі песимістичні настрої, хвороблива заздрісність, байдужість – усе це показники несприятливого морально-психологічного клімату. Для сприятливого клімату характерний мажорний, піднесений тон у стосунках, взаємодовіра, взаємоповага і взаєморозуміння керівників і підлеглих, усіх членів колективу. Сприятливий морально-психологічний клімат педагогічного колективу є фактором, що стимулює активну трудову діяльність працівників. І навпаки, несприятливий морально-психологічний клімат, пригнічений настрої може

стати причиною звільнення з роботи. Настрій потребує управління. Він повинен стати важелем, за допомогою якого керівник спрямовує колективну поведінку. Якщо ж спонукальна функція настроїв і думок колективу узгоджується із зусиллями керівника то ефект системи управління підвищується [7, 9].

Варто відмітити, що вплив соціально-психологічного клімату на світобачення викладачів виявляється також і в формуванні певних ціннісних орієнтацій. У колективах зі сприятливим психологічним кліматом великої значущості, крім матеріальних цінностей, набувають і такі, як «творча робота», «можливість реалізації себе як професіонала», «наявність друзів, колег в колективі». Використовуючи цю обставину, завідувач може створити додаткові резерви для ефективного управління. Слід нагадати, що суттєвим фактором, який визначає ефективність управління, є такий складовий елемент соціально-психологічного клімату, як ставлення викладачів до самих себе.

У колективах зі сприятливим соціально-психологічним кліматом завдяки досягненням у професійній діяльності, тісним міжособистісним контактам та відсутності конфліктів у працівників переважає почуття задоволення своїм статусом, позитивне ставлення до самих себе, що, в свою чергу, сприяє зростанню активності викладачів, вияву їх творчої енергії. Водночас вимогливе ставлення співробітників один до одного, доброзичлива критика сприяють становленню адекватної самооцінки, саморегуляції та самоконтролю. Орієнтація на високі показники у професійній діяльності позитивно впливає на формування у членів колективу потреби в самоаналізі, самовдосконаленні та самотворчості, що в кінцевому результаті дає змогу керівнику ставити перед колективом складніші професійні завдання та забезпечити інтенсивніший пошук шляхів їх досягнення.

Доцільно нагадати, що у колективах з несприятливим психологічним кліматом, яким досить часто притаманний невисокий соціальний та професійний статус, у багатьох викладачів може виникати негативне сприйняття самих себе, своєрідний комплекс меншовартості, особливо у

порівнянні з працівниками з більш «престижних» колективів. Небажання допомогти один одному, байдуже, формальне ставлення до роботи колег зумовлює досить часто і неадекватну самооцінку (завищену або занижену), і відсутність саморегуляції та самоконтролю. У таких колективах часто майже відсутня також орієнтація на професійний та особистісний розвиток, або вона притаманна лише окремим викладачам, оскільки загальна творча атмосфера на кафедрі надзвичайно слабка.

Отже, аналізуючи природу та зміст соціально-психологічного клімату, необхідно звернути увагу ще на два важливих аспекти. З одного боку, соціально-психологічний клімат є суб'єктивним відображенням об'єктивної реальності, тобто життєдіяльності конкретного колективу, а з іншого – він є суттєвим фактором впливу на ефективність діяльності педагогічного колективу, на процеси управління ним. Тому будь-якому керівнику необхідно (ректору, проректорам, деканам, завідувачам кафедр, кураторам академічних груп) обов'язково забезпечити «зворотний зв'язок» з колективом, тобто знати його психологічний настрій, уміти регулювати і прогнозувати психологічний клімат.

Важливим фактором формування соціально-психологічного клімату в колективі є стиль керівництва. Сприятливий соціально-психологічний клімат спостерігається там, де керівник налаштований на демократичний стиль керівництва, де панує атмосфера партнерства та взаємодопомоги і забезпечується чітка організація праці [9, с.482-486].

Важливе місце в системі особистісно-середовищних стосунків студента займають комунікативні зв'язки з професорсько-викладацьким складом. Сьогодні, на жаль, ще переважає суб'єктно-об'єктна парадигма, авторитарний стиль, компанійська поведінка з боку студентів, формалізм педагогічних заходів. Більш доцільною була б суб'єктно-суб'єктна взаємодія, яка ставить за мету: розвиток творчого потенціалу студентів на базі співробітництва; прагнення до самореалізації і самовираження обох суб'єктів у навчальному процесі; удосконалення техніки спілкування.

Вищезазначене дає змогу зробити наступні висновки: метою діяльності викладача вищої школи є не лише передача студентам певного обсягу знань, а й формування їх особистісних особливостей та якостей. Умови досягнення навчальних цілей – забезпечення когнітивної та емоційної бази формування того чи іншого почуття (знання та бажання). Крім того, потрібні ще мобілізація мотивів навчання, вплив на відношення студентів до дійсності, створення у них необхідних психологічних станів. Об'єктивною закономірністю становлення стабільних позитивних психологічних станів студентів, на нашу думку, є залежність оптимального розвитку внутрішньої і зовнішньої природи майбутнього педагога від змісту, методів та форм організації їх навчання у педагогічному закладі освіти. На тлі стабільних позитивних станів методами педагогічного впливу на студентів створюються неврівноважені психічні стани, що виникають із протиріч між потребою і здатністю та спонукають їх до пошуку нових знань. Таким чином, побудова навчальної взаємодії викладача і студентів на засадах ділового партнерства і особистісного розуміння один одного виступає одним з факторів гуманізації, оптимізації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі.

### **Література**

1. Баклицький І.О. Психологія праці. Навчальне вид. / Баклицький І.О. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Долинська Л.В. Психологія конфлікту: Навч. посібн. / Долинська Л.В., Матяш-Заяц Л.П. – К.: Каравела, 2010. – 304 с.
3. Ильин Е.П. Теория функциональной системы и психофизиологические состояния / Ильин Е.П. // Психические состояния / [Сост. и общ. ред. Л.В. Куликова]. – СПб.: Питер, 2001. – С. 73-83.
4. Ішмуратов А.Т. Конфлікт і згода. Основи когнітивної теорії конфліктів / Ішмуратов А.Т. – К.: Наук. думка, 1996. – 190 с.
5. Кулініч І.О. Психологія управління: Навч. посіб. / І.О. Кулініч – К.: Знання, 2008. – 292 с.

6. Лоуэн А. Язык тела / Лоуэн Александр. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 1998. – 384 с.
7. Мельник Л.П. Психологія управління: Курс лекцій. / Мельник Л.П. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2002. – 176 с.
8. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / [Під ред. Шапар В.Б.] – Х.: Прапор, 2009. – 672 с.
9. Психологія: Навч. видання / [Ю.Л. Трофімов, Рибалка В.В., П.А. Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л.Трофімова]. – 3-тє вид., стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.
10. Столяренко Л.Д. Основы психологи / Столяренко Л.Д. – Ростов н/Д. Издательство «Феникс», 1997. – 736 с.
11. Українсько-російський психологічний тлумачний словник / [Авт.-упор. В.М. Копоруліна]. – Х.: Факт, 2006. – 400 с.
12. Британский журнал искусств и социальных наук ISSN: 2046-9578, том 4 № 1 (2012). © BritishJournal Publishing, Inc 2012 // режим доступу <http://www.bjournal.co.uk/BJASS.aspx> Student Engagement and Connection: Two Important Factors Often Not Emphasized In Teaching At The University Level Ayotunde Adebayo