

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ**

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

завідувач кафедри ПП та М

Юлія ГЕРАСИМЕНКО

« 12 » травня 2025 р.

(дата)

**«ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
КЛІМАТУ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ»**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

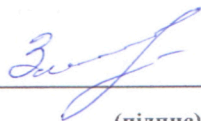
Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувачка вищої освіти групи

ПС-23-12-зМ

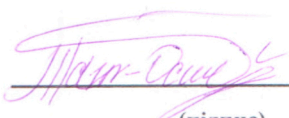
ЗАБОЛОТНЯ Тетяна Миколаївна


(підпис)

Науковий керівник:

доцент

ТАТАУРОВА-ОСИКА Галина Петрівна


(підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Заболотня Тетяна Миколаївна, група ПС-23-12-ЗМ

Назва: Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в закладах освіти

Керівник: Татаурова-Осика Галина Петрівна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1: 0.8%

Мікропробіли: 0

Заміна букв: 0

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Кваліфікаційна робота Заболотньої Тетяни має високий рівень оригінальності аргументованості текстувальності результатів власних досліджень. Використання ідей, цитованих і тезисів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дата 09.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

д.е.н., професорка Герасименко Ю.С.

« 9 » « січня » 2025 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Заболотній Тетяні Миколаївні

- Тема роботи «Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в закладах освіти»
- керівник роботи Татаурова-Осика Галина Петрівна, доцент затвердженf наказом БІНПО від «03» січня 2025року № 01-06/03.
- Строк подання здобувачем освіти роботи «02» травня 2025р.
- Вихідні дані до роботи: наявність дисгармонійного соціально-психологічного клімату між учнями і педагогами Городище-Пустоварівського ліцею призводить до конфліктів, падіння мотивації до навчання, відчуття емоційного відторгнення, до зниження якості освіти, девіантної поведінки учнів і професійної дезадаптації педагогів
- Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення соціально-психологічного клімату в закладах освіти;
2. Виявити основні чинники, що негативно впливають на якість взаємин між учасниками освітнього процесу;
- 3.Провести емпіричне дослідження рівня соціально-психологічного клімату в конкретному педагогічному колективі та учнівському еолективі, виявити його сильні та проблемні аспекти.
- 4.Розробити та впровадити комплекс заходів для оптимізації соціально-психологічного клімату, орієнтований на покращення міжособистісної взаємодії, комунікації та підтримки у колективі.

5.Оцінити ефективність впроваджених заходів за допомогою повторного дослідження та порівняльного аналізу результатів до та після реалізації програми.

6.Сформулювати практичні рекомендації для адміністрації та педагогічного колективу щодо підтримання сприятливого соціально-психологічного клімату в умовах сучасного освітнього середовища.

- Консультанти розділів роботи

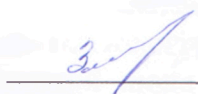
Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Татаупрва-Осика Г.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	03.01.2025 р.	03.01.2025 р.
2	Татаупрва-Осика Г.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	16.02.2025 р.	16.02.2025 р.
3	Татаупрва-Осика Г.П., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	10.03.2025 р.	10.03.2025 р.

- Дата видачі завдання 03.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	січень	виконано
2	Вивчення літературних джерел	січень	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	січень	виконано
4	Обробка матеріалу	лютий	виконано
5	Виконання розділу 1	лютий	виконано
6	Виконання розділу 2	березень	виконано
7	Виконання розділу 3	квітень	виконано
8	Формулювання висновків	квітень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	виконано
1	Подання роботи на кафедру	квітень	виконано

Студент



Т.М.Заболотня

(підпис)

Керівник роботи



Г.П.Татаурова-Осика

(підпис)

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ NATIONAL
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE ДЗВО
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
SIHE «UNIVERSITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
BILA TSEKVA INSTITUTE OF CONTINUOUS PROFESSIONAL
EDUCATION

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту
Department of Pedagogy, Psychology and Management
ВІДГУК КЕРІВНИКА

на кваліфікаційну роботу магістрантки «Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в закладах освіти»

студентки 2 курсу групи ПС-23-13-зМ спеціальності 053 «Психологія»
освітньої програми «Психологія»

ЗАБОЛОТНОЇ Тетяни Миколаївни

Метою кваліфікаційної роботи магістрантки «Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату в закладах освіти» було теоретично обґрунтувати та емпірично вивчення соціально-психологічний клімат між учнями і педагогами в ЗЗСО та розробити рекомендацій щодо його оптимізації шляхом впровадження психолого-педагогічних засобів впливу. Актуальність теми дослідження зумовлена потребою формування безпечного і підтримувального освітнього середовища, а також зростанням ролі емоційної культури вчителя й учня в умовах соціальної нестабільності. Магістрантка зіткнулася з необхідністю впроваджувати психологічно обґрунтовані методи оптимізації взаємин у шкільному середовищі через низький рівень науково-практичної розробленості проблеми СПК між учнями та педагогами та існуючим запитом на конкретні інструменти, які можна використати в роботі практичного психолога у ЗЗСО. Авторка роботи на достатньо хорошому рівні впоралась із складними завданнями у ході виконання своєї роботи.

Кваліфікаційна робота має відповідну практичну значущість. Авторка розробила та спробувала систему діагностики соціально-психологічного клімату між учнями та педагогами, яка може використовуватися практичними психологами в закладах освіти для постійного моніторингу та виявлення проблем у комунікації, міжособистісній взаємодії, згуртованості, рівні конфліктності тощо, а також впровадила авторську програму психокорекційної роботи, яка містить тренінги, групові заняття, практичні вправи, рольові ігри, рефлексивні методи.

Протокол аналізу змісту подібності та запозичення виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимі межі, тому кваліфікаційна робота Заболотної Тетяни є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якій не виявлено академічного плагіату, відповідає всім вимогам щодо підготовки таких робіт, заслуговує на позитивну оцінку – 84/В/добре.

Керівник кваліфікаційної роботи магістрантки:

кандидат психологічних наук, доцент
Кафедри педагогіки, психології та менеджменту
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
НАПН України

Галина Татаурова-Осика

08.05.2025р

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 126 с., 2 рис., 3 табл., 8 додатків, 50 джерел.

Об'єктом дослідження є соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі закладу загальної середньої освіти.

Предметом дослідження є методичні підходи до створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі.

Мета роботи полягає у розробці та обґрунтуванні ефективних методичних підходів, які сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗЗСО.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури, анкетування, спостереження, експеримент, методи статистичної обробки даних.

Актуальність теми дослідження зумовлена трансформацією сучасного освітнього середовища, в якому зростає роль емоційної безпеки, підтримки, партнерства і взаємоповаги між усіма учасниками освітнього процесу. У контексті соціальних викликів, зокрема війни, нестабільності, переходу до дистанційного чи змішаного навчання, потреба у створенні сприятливого соціально-психологічного клімату є особливо гострою. Наявність напружених взаємин між учнями та педагогами може призводити до конфліктів, емоційного виснаження та зниження якості навчання, тоді як позитивний клімат сприяє мотивації, довірі, згуртованості та емоційній стійкості.

Попри наявні дослідження щодо СПК у педагогічному чи учнівському середовищі, саме взаємодія між цими групами залишається недостатньо вивченою. Бракує чітких практичних моделей і корекційних програм, спрямованих на оптимізацію цієї взаємодії в умовах сучасної школи.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості застосування запропонованих методичних рекомендацій і розробленої програми оптимізації соціально-психологічного клімату в реальній педагогічній практиці, що сприятиме покращенню взаємин між учнями та педагогами, профілактиці конфліктів і зниженню рівня професійного вигорання серед вчителів.

ABSTRACT

Qualification thesis: 126 pages, 2 figures, 4 tables, 8 appendices, 50 sources.

The object of the study is the socio-psychological climate in a general secondary education institution.

The subject of the study is the interaction between students and teachers as a factor in creating a favorable socio-psychological climate in the educational environment.

The purpose of the study is to theoretically substantiate and practically implement methodological approaches to optimizing the socio-psychological climate between students and teachers in general secondary education institutions.

Research methods: theoretical analysis of scientific literature, questionnaires, psychodiagnostic techniques, observation, content analysis, pedagogical experiment, statistical data processing.

The relevance of the research topic is determined by the transformation of the modern educational environment, where the importance of emotional safety, support, partnership, and mutual respect among all participants of the educational process is growing. In the context of social challenges, including war, instability, and the transition to distance or blended learning, the need to create a favorable socio-psychological climate has become particularly urgent. Tense relationships between students and teachers can lead to conflicts, emotional exhaustion, and a decrease in educational quality, while a positive climate promotes motivation, trust, cohesion, and emotional resilience.

Despite the existing research on the socio-psychological climate in teaching or student communities separately, the interaction between these groups remains insufficiently studied. There is a lack of practical models and corrective programs aimed at optimizing this interaction in the context of the modern school.

The practical significance of the obtained results lies in the possibility of applying the proposed methodological recommendations and the developed program for optimizing the socio-psychological climate in real pedagogical practice. This will help improve student-teacher relationships, prevent conflicts, and reduce teacher burnout.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ	15
1.1. Значення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗЗСО	15
1.2. Особливості формування оптимального соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі	39
1.3. Засоби впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в ЗЗСО	44
Висновки до розділу 1	54
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗЗСО ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ	57
2.1. Методологія та організація дослідження	
2.2. Аналіз результатів діагностики соціально-психологічного клімату педагогічного колективу	60
2.3. Розробка та впровадження авторської програми оптимізації соціально-психологічного клімату	68
2.4. Оцінка ефективності впроваджених заходів	71
Висновки до розділу 2	72
РОЗДІЛ ІІІ. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ	76
3.1. Психокорекційні рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату в закладі освіти	76
3.2. Аналіз результатів впливу психологічних інструментів на оптимізацію клімату в педагогічному колективі	86

Висновки до розділу 3	88
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	94
ДОДАТКИ	98

ВСТУП

У ХХІ столітті освіта перестала бути лише сферою передачі знань – вона стала полем активної соціалізації, розвитку особистості, формування громадянської свідомості та психологічної зрілості. Заклади загальної середньої освіти (ЗЗСО) – це не лише місця навчання, а передусім простори взаємодії, де формуються соціальні зв'язки, цінності та моделі поведінки, які супроводжують людину протягом усього життя.

Один із ключових чинників, що забезпечує ефективність освітнього процесу, є соціально-психологічний клімат (СПК) – система міжособистісних взаємин, емоційно-психологічних настроїв і спільних норм у колективі. У контексті ЗЗСО йдеться не лише про клімат усередині педагогічного колективу чи учнівського середовища, а про цілісну атмосферу взаємин між учнями та педагогами. Саме ці взаємини найбільш динамічні, емоційно насичені та здатні істотно впливати на освітній процес, самореалізацію та психоемоційний стан усіх учасників навчання.

Досвід і численні дослідження свідчать, що сприятливий соціально-психологічний клімат між учнями та вчителями сприяє підвищенню мотивації до навчання, зниженню конфліктності, формуванню довірливих стосунків, позитивному ставленню до школи та професії вчителя. Натомість напруженість, відсутність діалогу, авторитарність або знецінення призводять до психологічної ізоляції, навчального стресу, емоційного вигорання педагогів і шкільної тривожності в учнів.

У сучасних умовах соціальних змін, викликів воєнного часу, переходу на дистанційні або змішані форми навчання, важливість емоційної безпеки та взаємної підтримки у школі зростає в рази. Вчитель, як носій знань і модератор освітнього процесу, стає також посередником у формуванні середовища прийняття, співпраці, взаємної поваги. Водночас учень уже не є пасивним споживачем знань, а партнером у навчальному процесі, потреби якого – індивідуальні, емоційні, соціальні – слід враховувати на рівні освітньої політики та щоденної педагогічної практики.

Актуальність теми дослідження. У сучасному освітньому просторі відбуваються суттєві трансформації, які охоплюють як зміст навчання, так і характер взаємин між усіма учасниками освітнього процесу. Школа більше не є виключно інституцією передачі знань — вона стала середовищем формування соціальних компетентностей, емоційної зрілості, критичного мислення й партнерської взаємодії. У цьому контексті **соціально-психологічний клімат (СПК)** між учнями та педагогами виступає одним із ключових чинників, що визначає ефективність освітньої діяльності, психоемоційний стан учасників процесу та загальну атмосферу у закладі освіти.

Реалії сьогодення, зокрема військові дії в Україні, зміни у формі організації навчання (дистанційне, змішане), збільшення рівня тривожності серед дітей та професійного вигорання серед педагогів, висувують нові виклики перед системою загальної середньої освіти. Зростає потреба в емоційно безпечному, підтримувальному середовищі, яке забезпечує сприятливий психоклімат у класі, довіру між учнем і вчителем, можливість діалогу, взаємоповагу та розуміння.

Наявність дисгармонійного СПК між учнями і педагогами може призводити до конфліктів, падіння мотивації до навчання, відчуття емоційного відторгнення, а в подальшому — до зниження якості освіти, девіантної поведінки учнів і професійної дезадаптації педагогів. Навпаки, позитивний соціально-психологічний клімат сприяє підвищенню навчальної мотивації, формуванню довірливих стосунків, емоційній стійкості, згуртованості та ефективній взаємодії в колективі.

Попри наявність досліджень, присвячених соціально-психологічному клімату в педагогічних або учнівських колективах окремо, питання оптимізації СПК саме у взаєминах між учнями та педагогами залишається недостатньо розкритим. Особливо бракує практичних моделей, психокорекційних програм та емпіричних даних, які б дозволили ефективно вдосконалювати цей аспект шкільного життя.

Таким чином, актуальність обраної теми зумовлена:

- потребою формування безпечного і підтримувального освітнього середовища;
- зростанням ролі емоційної культури вчителя й учня в умовах соціальної нестабільності;
- необхідністю впровадження психологічно обґрунтованих методів оптимізації взаємин у шкільному середовищі;
- недостатнім рівнем науково-практичної розробленості проблеми СПК між учнями та педагогами;
- запитом на конкретні інструменти, які можна використати в роботі практичного психолога у ЗЗСО.

Розв'язання цієї проблеми є необхідною умовою для формування гуманістичної, компетентнісно-орієнтованої, психологічно комфортної моделі освіти, яка відповідає вимогам сучасного суспільства та інтересам усіх суб'єктів освітнього процесу.

Метою роботи є – теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення соціально-психологічного клімату між учнями і педагогами в ЗЗСО та розробка рекомендацій щодо його оптимізації шляхом впровадження психолого-педагогічних засобів впливу.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічний клімат у закладі загальної середньої освіти.

Предмет дослідження – особливості взаємодії між учнями та педагогами як чинник формування соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі та можливості його оптимізації.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що цілеспрямоване впровадження психокорекційних методик і розвиток партнерської педагогічної взаємодії сприятиме покращенню соціально-психологічного клімату між учнями та вчителями.

Завдання дослідження:

Проаналізувати теоретико-методологічні підходи до вивчення соціально-психологічного клімату в закладах освіти;

Визначити психологічні особливості міжособистісної взаємодії між учнями та педагогами;

Дослідити рівень соціально-психологічного клімату між учнями та вчителями в конкретному ЗЗСО;

Виявити основні чинники, що негативно впливають на якість взаємин між учасниками освітнього процесу;

Розробити психолого-педагогічні рекомендації та авторську програму з оптимізації клімату між учнями та педагогами;

Провести оцінку ефективності впроваджених психокорекційних заходів.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та реалізації поставлених завдань було використано комплекс взаємопов'язаних **теоретичних, емпіричних і статистичних методів**, які дозволили глибоко вивчити соціально-психологічний клімат між учнями та педагогами, а також оцінити ефективність розроблених психокорекційних заходів.

1. Теоретичні методи:

- аналіз наукової літератури з психології, педагогіки, соціології та менеджменту освіти з метою вивчення сутності соціально-психологічного клімату, чинників його формування, особливостей міжособистісної взаємодії у шкільному середовищі;
- систематизація, класифікація та узагальнення теоретичних підходів до досліджуваної проблеми;
- моделювання психолого-педагогічних умов оптимізації соціально-психологічного клімату.

2. Емпіричні методи:

- спостереження за особливостями взаємодії учнів і педагогів під час освітнього процесу;
- анкетування учнів та вчителів для виявлення їхніх уявлень про психологічний клімат, емоційне самопочуття, рівень довіри, конфліктність тощо;
- соціометрія (за методом Дж. Морено) — для вивчення

соціометричного статусу учасників освітнього процесу та характеру міжособистісних зв'язків;

- тест-опитувальник «Соціально-психологічний клімат у колективі» (Л.Уманський, М.Шаліт, адаптація А.Фішера) — з метою оцінки рівня СПК у класі та між учнями і педагогами;
- методика визначення стилю педагогічного спілкування (В.Ф. Ряховський) — для оцінки характеру взаємодії вчителів з учнями;
- інтерв'ювання педагогів і учнів — для глибшого розуміння суб'єктивного сприйняття клімату та визначення потреб в оптимізації.

3. Методи психокорекційної роботи:

- тренінгові заняття з розвитку емоційного інтелекту, емпатії, рефлексії;
- вправи на формування толерантності, довіри, взаєморозуміння;
- рольові ігри, психологічні практикуми, кейс-методи для формування партнерських моделей спілкування;
- рефлексивні кола та обговорення для створення простору відкритого діалогу між учнями та педагогами.

4. Математико-статистичні методи:

- кількісна та якісна обробка результатів дослідження;
- розрахунок середніх значень, порівняльний аналіз, визначення коефіцієнтів (наприклад, індексу згуртованості);
- використання програм Excel та Google Forms для аналізу й візуалізації даних.

Практична значущість дослідження. Практична значущість проведеного дослідження обумовлюється актуальністю проблеми формування сприятливого соціально-психологічного клімату в умовах сучасної освітньої системи, зростанням потреби в розвитку партнерських стосунків між учнями та педагогами, а також необхідністю удосконалення психолого-педагогічних практик в межах закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО).[2,с.7]

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних

джерел (50 позицій).

1.ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ПРОБЛЕМИ

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗАКЛАДІ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ У КОЛЕКТИВІ УЧНІВ

1.1. Значення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗЗСО

Поняття соціально-психологічного клімату в освітньому закладі та теоретичні підходи до його аналізу

Соціально-психологічний клімат у закладі загальної середньої освіти є важливою умовою ефективної організації навчально-виховного процесу та психологічного благополуччя всіх його учасників. Це складне інтегративне явище, яке формується внаслідок взаємодії учнів і педагогів, а також міжособистісних відносин у колективі. Клімат визначає емоційну атмосферу, рівень згуртованості, співпраці та взаємоповаги, і безпосередньо впливає на навчальну мотивацію, психологічну безпеку, розвиток особистості та продуктивність освітньої діяльності.

Розгляд соціально-психологічного клімату в контексті різних наукових підходів дозволяє глибше зрозуміти його структуру, динаміку та механізми впливу на учасників освітнього процесу. Серед основних теоретичних підходів виділяють психоаналітичний, гуманістичний, соціально-психологічний, когнітивно-психологічний, а також підхід на основі вирішення конфліктів.

Психоаналітичний підхід акцентує увагу на несвідомих емоційних процесах, які впливають на взаємини у педагогічному середовищі. Соціально-психологічний клімат, згідно з цим підходом, формується через глибинні психологічні механізми, такі як проекція та перенесення. Учні можуть несвідомо переносити свої внутрішні страхи або попередній негативний досвід на педагогів, що спотворює сприйняття їхніх дій. Аналогічно, педагоги можуть підсвідомо реагувати на учнів через призму особистих психологічних переживань. Цей підхід дозволяє виявляти приховані джерела напруги у

взаємодії та формувати більш чутливий підхід до виховання.

Гуманістичний підхід підкреслює значення поваги до особистості, емпатії, підтримки самоактуалізації та особистісного розвитку учнів. Взаємини між учнями та педагогами мають будуватися на основі довіри, відкритості, щирої зацікавленості в індивідуальному прогресі кожного. Створення сприятливого клімату в цьому підході пов'язане з визнанням цінності кожної особистості, підтримкою її ініціативи та розвитком позитивної самооцінки. Педагог виступає не як контролер, а як партнер у розвитку, фасилітатор навчального процесу, що формує атмосферу психологічної безпеки.

Соціально-психологічний підхід розглядає клімат як наслідок соціальних взаємодій і групових процесів. У центрі уваги — групова динаміка, рольова структура колективу, соціальні норми, неформальні відносини, рівень згуртованості та наявність чи відсутність соціальної ізоляції окремих учасників. Важливим є те, як члени колективу сприймають один одного, які комунікаційні канали домінують, чи є рівень довіри і взаємопідтримки. Саме колективна взаємодія визначає емоційний фон у навчальному середовищі та впливає на якість освітнього процесу загалом.

Когнітивно-психологічний підхід акцентує увагу на тому, як учасники освітнього процесу сприймають, осмислюють і оцінюють свої взаємодії. Клімат у колективі формується на основі когнітивних схем, які визначають інтерпретацію поведінки інших, очікування, атрибуції причин вчинків. Наприклад, якщо учень інтерпретує зауваження вчителя як особисту образу, а не як стимул до розвитку, це створює передумови для формування напруженості. Так само і педагог може неадекватно оцінювати поведінку учня через призму попередніх досвідів. Отже, робота над оптимізацією клімату має включати розвиток соціально-когнітивних навичок, рефлексії, усвідомлення власних уявлень і реакцій.

Підхід на основі вирішення конфліктів визнає конфлікти як неминучий і водночас конструктивний елемент соціального життя колективу. Замість уникання конфліктів, він пропонує формувати культуру

конструктивного діалогу, розвивати навички медіації, емоційної регуляції, активного слухання. Конфлікт, що вирішується ефективно, зміцнює стосунки, розвиває довіру та сприяє зростанню емоційної зрілості учасників. Особливу увагу слід приділяти формуванню навичок саморегуляції у педагогів і учнів, що дає змогу уникати ескалації конфліктів і зберігати позитивну атмосферу у класі.

Таким чином, соціально-психологічний клімат є складною багатовимірною категорією, яка формується в процесі багаторівневої взаємодії учасників освітнього процесу. Його аналіз через різні теоретичні підходи дає змогу виявити не лише зовнішні прояви клімату, а й глибинні психологічні, соціальні та когнітивні чинники, що його визначають. Оптимізація клімату потребує цілісного підходу, що включає емпатію, професійні навички, рефлексію, культуру спілкування та вміння ефективно вирішувати конфлікти — усе це створює передумови для гармонійного розвитку особистості учня і професійного зростання педагога.

Соціально-психологічний клімат є надзвичайно важливим чинником, що впливає на емоційне благополуччя учнів і педагогів, рівень успішності освітнього процесу, задоволення базових потреб у безпеці, прийнятті, повазі, а також на рівень згуртованості шкільного середовища. Сприятливий клімат сприяє формуванню позитивної мотивації до навчання, соціальній активності, довірливим міжособистісним стосункам, тоді як несприятливий — може призводити до конфліктів, стресів, емоційного вигорання педагогів та ізоляції учнів.

У цьому контексті дослідження, яке поєднало глибокий теоретичний аналіз проблеми, емпіричну перевірку стану СПК у конкретному ЗЗСО та розробку авторських рекомендацій і психокорекційних програм, має вагоме практичне значення.

Основні аспекти практичної значущості дослідження полягають у розробці і апробації системи діагностики соціально-психологічного клімату між учнями та педагогами, яка може ефективно використовуватися практичними психологами в закладах освіти для регулярного моніторингу та виявлення

проблем у комунікації, міжособистісній взаємодії, згуртованості колективу, рівні конфліктності та інших важливих параметрах. Впроваджена авторська програма психокорекційної роботи, що включає тренінги, групові заняття, практичні вправи, рольові ігри та рефлексивні методи, спрямована на формування навичок ефективного спілкування, розвиток емоційного інтелекту, підвищення рівня взаємодовіри між учнями і вчителями, запобігання конфліктам, зниження рівня агресії та напруги, а також стимулювання педагогів до усвідомлення і рефлексії власного стилю взаємодії з учнями.

Результати дослідження можуть бути інтегровані у щоденну діяльність педагогічного колективу через роботу шкільних методичних об'єднань, виховну діяльність класних керівників та реалізацію внутрішньошкільних проєктів, спрямованих на створення емоційно безпечного середовища. Практична цінність роботи полягає в тому, що шкільні психологи отримують у своє розпорядження дієві діагностичні та інтервенційні інструменти для роботи з класними колективами, учнями, педагогами та батьками. Крім того, створюються умови для психолого-педагогічного супроводу учнів, які перебувають у стані емоційного напруження, конфлікту або соціальної ізоляції, шляхом їх залучення до психокорекційної програми як одного із засобів гармонізації взаємодії з учителями.

Запропоновані методи мають також важливе значення для профілактики професійного вигорання педагогів, оскільки можуть застосовуватися не лише у роботі з учнями, але й як форма підтримки самих педагогів, забезпечуючи баланс між їх емоційною залученістю та особистісною стабільністю. Важливою перевагою розроблених інструментів є їх масштабованість і можливість адаптації до інших типів освітніх установ — таких як позашкільні навчальні заклади, спеціальні школи, гімназії, колегіуми, де також актуальним є питання оптимізації взаємодії між учасниками освітнього процесу. Окрім того, результати дослідження мають потенціал для впровадження у систему післядипломної педагогічної освіти, зокрема у програмах підвищення кваліфікації вчителів, керівників закладів освіти та

фахівців-психологів, що сприятиме більш широкому розповсюдженню ефективних практик покращення соціально-психологічного клімату в освітній сфері.

Таким чином, результати дослідження не тільки збагачують науково-психологічні уявлення про механізми формування соціально-психологічного клімату, але й можуть стати практичним ресурсом для вдосконалення освітнього середовища, сприяти формуванню культури конструктивного діалогу, взаємної підтримки та емпатійного мислення в закладах середньої освіти.

Психологічні виміри: Це означає аналіз психологічних аспектів, які впливають на комунікативні процеси в освітній діяльності. Це можуть бути фактори, пов'язані зі станами учасників комунікації, їхніми відчуттями, емоціями, мотивацією та іншими психічними процесами.

Виникнення та подолання комунікативних перешкод: Це означає вивчення того, які перешкоди можуть виникати у комунікації в освітній діяльності і як їх можна подолати. Ці перешкоди можуть бути пов'язані зі сприйняттям інформації, мовними або міжособистісними конфліктами, психологічними бар'єрами тощо [2,с.12]

Освітня діяльність: Це область, в якій здійснюється передача знань, виховання та розвиток особистості. Освітня діяльність може включати уроки в школах, університетські лекції, тренінги та інші форми навчання.

Актуальність теми "Психологічні виміри виникнення та подолання комунікативних перешкод в освітній діяльності" в контексті сучасної освітньої системи виходить з ряду ключових факторів:

Зростання ролі комунікації в освіті: Сучасні підходи до навчання підкреслюють важливість не лише передачі знань, але й сприяння активному спілкуванню, співпраці та взаєморозумінню між учасниками освітнього процесу.

Диверсифікація аудиторії: У сучасних навчальних закладах зустрічаються учні з різноманітними культурними, соціальними та

індивідуальними характеристиками. Це створює нові виклики для комунікації та вимагає розуміння психологічних аспектів взаємодії.

Використання технологій: Впровадження інформаційних технологій у навчальний процес розширює можливості комунікації, але вносить і свої виклики, такі як віддалена взаємодія та виклики кібербулінгу.

Потреба в підтримці психологічного клімату: Доброзичлива та ефективна комунікація в освітньому середовищі сприяє створенню позитивного психологічного клімату, що сприяє навчанню та самореалізації учнів.

Підвищення якості навчального процесу: Розуміння психологічних аспектів комунікації допомагає вчителям ефективніше взаємодіяти з учнями, уникати конфліктів та розвивати сприятливі відносини в класі.

Міжкультурна взаємодія: Сучасна освітня система все більше стикається з різноманітністю культур, мов та соціальних контекстів учнів. Розуміння психологічних аспектів комунікації допомагає вчителям ефективно взаємодіяти з учнями різних культур та підтримувати взаєморозуміння.

Використання технологій: Зростаюча роль технологій у навчанні створює нові форми комунікації, такі як відеоконференції та електронні платформи. Розуміння психологічних аспектів таких форм комунікації допомагає враховувати їхні особливості та ефективно використовувати їх у навчальному процесі.

Психологічний комфорт: Створення сприятливого психологічного клімату в класі є важливим аспектом навчального процесу. Розуміння психологічних вимірів комунікації допомагає вчителям підтримувати позитивні взаємини з учнями, стимулювати їхню мотивацію та забезпечувати ефективне навчання.

Розвиток міжособистісних навичок: Учні повинні вміти ефективно спілкуватися, співпрацювати та вирішувати конфлікти. Розуміння психологічних аспектів комунікації допомагає вчителям розвивати ці міжособистісні навички учнів через взаємодію в класі.

Подолання перешкод в навчанні: Ефективна комунікація між

вчителем та учнем може допомогти виявити та подолати різні перешкоди в навчанні, такі як низька мотивація, нерозуміння матеріалу або проблеми з концентрацією.

Отже, розуміння психологічних вимірів комунікації в освітній діяльності є важливим для підтримки успішного навчання та розвитку учнів у сучасній освітній системі [1, с. 17].

Сучасне суспільство стикається зі зростанням соціальних викликів та різноманітних культурних контекстів. Це ставить підвищені вимоги до комунікативних навичок учасників освітнього процесу. Зростаюча увага до інклюзивної освіти вимагає більшої уваги до специфічних потреб різних груп учнів та методів комунікації з ними. Психологія стає все більш важливою в розумінні та підтримці ефективної освітньої діяльності. Вивчення комунікативних аспектів в цьому контексті дозволяє краще розуміти та оптимізувати навчальні процеси [4, с. 42].

Отже, вивчення психологічних вимірів виникнення та подолання комунікативних перешкод в освітній діяльності є актуальним і важливим напрямом досліджень, який сприяє подальшому розвитку освіти та підвищенню якості навчання.

Ці завдання спрямовані на глибоке вивчення психологічних аспектів комунікації в освітньому середовищі та розробку практичних рекомендацій для покращення комунікативних процесів у ньому [7, с. 52]. Огляд літератури та підходів до комунікації в освітній діяльності включає аналіз різноманітних джерел, зокрема наукових статей, книг, досліджень і концепцій, що досліджують взаємодію між вчителями та учнями, а також загальні комунікаційні процеси в освітньому середовищі. Серед ключових аспектів, які розглядаються в огляді, варто виділити такі:

По-перше, моделі комунікації в освіті, зокрема модель Шеннона та Вівера, яка описує основні елементи комунікативного процесу — енкодування, передачу, сприйняття та реакцію на повідомлення. Окрему увагу приділено моделі ймовірності Шеннона, що враховує ймовірність виникнення помилок у

передачі повідомлення, а також способи їх виявлення та виправлення [10, с. 37].

По-друге, аналізуються мовні та немовні аспекти комунікації, що включає вивчення мовних засобів — слів, граматичної структури повідомлень, а також ролі немовних елементів, таких як жести, міміка та тон голосу, у процесі передачі інформації й формуванні міжособистісних відносин.

По-третє, важливим напрямком є дослідження міжособистісних відносин та емпатії, які охоплюють психологічні аспекти взаємодії між вчителями та учнями, а також роль емпатії у підвищенні якості взаєморозуміння.

По-четверте, розглядається вплив культурних та індивідуальних особливостей на комунікативні процеси в освітньому середовищі, зокрема, як культурні відмінності та індивідуальні характеристики учнів впливають на сприйняття та реакцію у комунікативних ситуаціях.

Нарешті, особливу увагу приділено інтерактивним методам навчання, які стимулюють активну взаємодію між учителями та учнями, зокрема груповій роботі, дискусіям, проєктній діяльності. У цьому контексті розглядаються ефективні стратегії комунікації, які застосовуються в інтерактивних методах навчання і сприяють покращенню якості освітнього процесу [9, с. 74].

Комунікативні процеси в освітній діяльності відіграють надзвичайно важливу роль у забезпеченні ефективного навчання та виховання. Комунікація визначається як взаємодія між людьми через обмін інформацією, ідеями, почуттями та думками, що включає не лише вербальні повідомлення, а й невербальні елементи — жести, міміку, тон голосу та контекст, у якому відбувається спілкування [3, с. 22].

У навчальному процесі комунікація виступає як основний засіб передачі знань, умінь і цінностей від учителя до учнів, сприяє створенню ефективного навчального середовища, де учні можуть засвоювати нову інформацію. Вона стимулює взаєморозуміння між учасниками освітнього процесу, підвищує якість навчання та покращує міжособистісні відносини в класі. Через комунікацію розвиваються важливі міжособистісні навички —

емпатія, толерантність, вміння слухати, співпраця і конструктивне вирішення конфліктів [3, с. 29].

Особливості комунікації в освітньому процесі полягають у її двонаправленості: вона охоплює взаємодію як між вчителем і учнями, так і між самими учнями. Комунікація в цьому середовищі є не лише словесною, а й включає важливі невербальні компоненти — міміку, жести, інтонації. Вона відбувається в певному контексті, наприклад, у класній кімнаті або на виховному заході, і залежить від вікових, культурних та інших особливостей аудиторії, що потребує адаптації комунікаційних стратегій для кращого розуміння та взаємодії. Таким чином, комунікативні процеси в освіті є ключовим чинником успішного навчання і виховання, що забезпечує сприятливе навчальне середовище і формує якісні взаємини між усіма учасниками освітнього процесу — вчителями, учнями, батьками та іншими членами освітньої спільноти [2, с. 56].

Однак у процесі комунікації в освітньому середовищі можуть виникати різноманітні перешкоди. Серед них — мовні, що пов'язані з наявністю різних мовних груп або недостатнім рівнем володіння мовою викладання; культурні перешкоди, які зумовлені відмінностями у культурних контекстах, підходах і очікуваннях учасників процесу. Емоційні перешкоди виникають через стрес, тривогу або негативні емоції, що знижують здатність ефективно спілкуватися. Технологічні перешкоди проявляються через проблеми з обладнанням, інтернет-з'єднанням або програмним забезпеченням, що ускладнює дистанційну або цифрову взаємодію. Соціальні перешкоди пов'язані з конфліктами, стереотипами або стигматизацією, які ускладнюють взаєморозуміння. Нарешті, структурні перешкоди виникають через нестачу часу чи ресурсів, що обмежує можливості для повноцінної комунікації в навчальному середовищі. Усі ці фактори потребують врахування для створення ефективної системи комунікативної взаємодії в освітньому процесі.

Для подолання комунікативних перешкод в освітній діяльності важливо активно впроваджувати ефективні стратегії комунікації, розвивати навички

міжкультурної взаємодії, створювати сприятливу атмосферу взаєморозуміння та співпраці, а також використовувати сучасні технології і методи навчання [1, с. 78].

Зокрема, мовні перешкоди можуть виникати з різних причин і значно впливати на якість сприйняття та передачі інформації в навчальному процесі. По-перше, учні можуть мати різний рівень мовних навичок, що призводить до труднощів у розумінні інструкцій та навчального матеріалу. По-друге, наявність у класі різних мовних груп створює бар'єри для спілкування і взаєморозуміння між учнями та вчителями, особливо якщо володіння мовою викладання є недостатнім. По-третє, складність окремих предметів або понять може вимагати використання додаткових мовних інструментів — діаграм, схем, візуальних матеріалів, що сприяють кращому засвоєнню інформації. Крім того, культурні відмінності між учасниками освітнього процесу можуть призводити до непорозумінь, адже певні концепції чи підходи можуть бути зрозумілішими або прийнятнішими для одних культур і менш прийнятними для інших. Не менш важливою є мовна самооцінка учнів: негативне ставлення до власних мовних здібностей викликає стрес і знижує ефективність навчання. Підтримка та підвищення мовної самооцінки допомагають подолати ці труднощі.

Для ефективного подолання мовних перешкод доцільно застосовувати різноманітні методи і стратегії, такі як індивідуальні чи групові заняття для учнів із різним рівнем володіння мовою, використання додаткових мовних ресурсів, інтеграція різних методів навчання, які сприяють кращому усвідомленню і розумінню мови викладання [1, с. 84].

Культурні перешкоди в освітній діяльності виникають через різницю в культурних цінностях, переконаннях, традиціях та способах сприйняття інформації, що суттєво впливає на процес спілкування та взаємодії між учнями й учителями. Сучасні навчальні заклади часто є культурно різноманітними середовищами, де присутні представники різних етнічних, національних та соціокультурних груп. Ця культурна різноманітність створює низку викликів, пов'язаних із забезпеченням ефективного взаєморозуміння та співпраці між

усіма учасниками освітнього процесу.

Однією з ключових проблем є наявність різних норм поведінки, етикету та соціальних правил, які притаманні кожній культурі. Відсутність усвідомлення або поваги до цих відмінностей може спричинити непорозуміння і конфлікти. Наприклад, різні моделі комунікативної поведінки, традиції прояву поваги чи способи вираження емоцій можуть бути неоднозначно сприйняті учасниками освітнього процесу, що ускладнює взаємодію.

Крім того, мовні та мовленнєві бар'єри посилюють культурні перешкоди. Різні мовні структури, використання сленгу, ідіом чи невербальних засобів спілкування можуть призводити до непорозумінь або неправильного тлумачення повідомлень. Мовний аспект тісно пов'язаний з культурним контекстом, тому навіть однакова мова може мати різне сприйняття в залежності від культурних особливостей.

Варто також враховувати різницю у підходах до навчання, яка формується культурними традиціями. Одні культури можуть акцентувати увагу на колективному навчанні, співпраці та групових завданнях, інші — на індивідуальних досягненнях та самостійності учня. Ці відмінності можуть впливати на очікування учнів і педагогів щодо форм і методів навчання, що потребує гнучкого підходу та адаптації освітніх практик.

Нерідко у навчальному середовищі проявляються культурні стереотипи та прихована дискримінація, що створює додаткові бар'єри для ефективної взаємодії та довіри між учасниками навчального процесу. Ці фактори можуть призводити до конфліктів, ізоляції окремих груп учнів і знижувати якість навчального середовища загалом.

Таким чином, культурні перешкоди в освіті є комплексним явищем, що вимагає усвідомленого підходу до їх подолання через розвиток міжкультурної компетентності, підвищення толерантності, формування поваги до культурної різноманітності та впровадження відповідних адаптивних методів навчання і комунікації [1, с. 102].

Подолання культурних перешкод в освітній діяльності є важливим

завданням, що потребує усвідомленого підходу та активної участі всіх учасників навчального процесу — як вчителів, так і учнів. Для ефективного подолання цих бар'єрів необхідно впроваджувати кілька ключових стратегій.

По-перше, важливо формувати свідомість та відкритість до культурних різниць. Вчителі та учні мають бути усвідомлені щодо існування різних культурних традицій, цінностей і переконань, а також відкритими до вивчення та розуміння цих відмінностей. Такий підхід допомагає знизити упередження, уникнути стереотипів і сприяє більш толерантній атмосфері в освітньому середовищі.

По-друге, доцільним є включення міжкультурного навчання до навчальних програм. Це дозволяє учням здобувати знання про різноманітність культурного світу, розвивати навички міжкультурної комунікації та формувати повагу до інших культур. Міжкультурне навчання сприяє формуванню глобальної компетентності, що є важливим у сучасному мультикультурному суспільстві.

По-третє, необхідно адаптувати методи навчання відповідно до культурних особливостей та потреб учнів. Вчителі мають бути гнучкими, застосовувати різноманітні педагогічні підходи, які враховують різні стилі навчання, культурні особливості сприйняття інформації і соціальні норми. Такий індивідуальний підхід допомагає зробити навчання більш доступним і ефективним для кожного учня.

По-четверте, важливо заохочувати створення атмосфери взаєморозуміння та поваги в освітньому середовищі. Учні і вчителі повинні мати можливість вільно обмінюватися думками, ділитися своїм досвідом, обговорювати культурні відмінності без страху осуду чи дискримінації. Така атмосфера сприяє зменшенню конфліктів, підвищенню рівня довіри і розвитку конструктивної співпраці.

Отже, подолання культурних перешкод в освітній діяльності — це складний, але цілком досяжний процес, який вимагає зусиль і уваги з боку всіх учасників навчального процесу. Розуміння, повага та активна взаємодія між

культурами не лише покращують якість навчання, а й сприяють формуванню толерантного, відкритого і підтримуючого освітнього середовища, що є запорукою успішної соціалізації та розвитку кожного учня [11, с. 15].

Емоційні перешкоди в освітній діяльності можуть виникати як у вчителів, так і у учнів, значно ускладнюючи процес навчання та сприйняття інформації. Однією з основних таких перешкод є стрес і тривога, які можуть з'являтися перед або під час навчальних заходів. Вони негативно впливають на здатність концентруватися, утримувати увагу та запам'ятовувати матеріал, що безпосередньо знижує ефективність навчального процесу. Крім того, негативні емоції — роздратованість, образливість, роздратування — також можуть впливати на комунікацію між учнями та вчителями, порушуючи атмосферу довіри та підтримки в класі.

Недостатність мотивації є ще однією суттєвою емоційною перешкодою, що ускладнює засвоєння нового матеріалу. Відсутність зацікавленості в навчанні призводить до зниження активності та бажання учитися, що впливає на загальну успішність учнів. Проблеми взаємодії, які можуть виникати через негативні міжособистісні відносини, конфлікти в колективі або невідповідну комунікацію, також створюють емоційні бар'єри, що заважають конструктивній співпраці і засвоєнню знань.

Окремо варто виділити вплив низької самооцінки учнів, яка викликає невпевненість у собі під час навчальних заходів. Це призводить до посилення стресу, тривоги та страху помилки, що негативно відображається на навчальній діяльності та психоемоційному стані школярів.

Таким чином, емоційні перешкоди є комплексним явищем, яке вимагає системного підходу для їх подолання. Важливою складовою ефективної роботи у навчальному процесі є створення підтримуючої, безпечної та позитивної атмосфери, що сприяє емоційному комфорту учасників освітньої діяльності та дозволяє мінімізувати вплив стресових факторів [11, с. 25].

Подолання емоційних перешкод в освітній діяльності потребує цілеспрямованого та комплексного підходу з боку вчителів та адміністрації

навчального закладу. Одним із ключових чинників є створення сприятливої атмосфери в класі, де учні почувуються комфортно, безпечно і заохочені до активної участі у навчальному процесі. Така атмосфера сприяє зниженню рівня стресу і тривоги, допомагає розвивати довіру між учнями та педагогами.

Важливо також забезпечувати постійну підтримку емоційного благополуччя учнів, особливо тих, хто переживає емоційні труднощі. Надання додаткової допомоги, консультацій, використання ресурсів психологічної підтримки допомагає зменшити негативний вплив стресових чинників на навчання.

Розвиток навичок саморегуляції є ще одним ефективним інструментом подолання емоційних бар'єрів. Вчителі можуть впроваджувати у навчальний процес техніки, які допомагають учням керувати власними емоціями, такі як дихальні вправи, медитації, вправи зі зосередженням уваги. Ці методи сприяють підвищенню емоційної стійкості та зосередженості на навчанні.

Стимулювання мотивації учнів є важливим аспектом, що допомагає подолати емоційні труднощі. Педагоги можуть створювати цікаві, змістовні та адаптовані до інтересів учнів завдання, що підтримують їхню зацікавленість і бажання вчитися. Мотивація є потужним ресурсом, який допомагає зосередитися на навчанні, долаючи негативні емоції.

Також необхідно приділяти увагу розвитку позитивних взаємодій у класі. Підтримка дружньої атмосфери, сприяння співпраці, взаєморозумінню і конструктивній комунікації між учнями та вчителями формує сприятливе середовище для навчання і зменшує можливість виникнення конфліктів або емоційних перешкод.

Отже, ефективне управління емоціями та системне подолання емоційних перешкод у навчальному процесі сприяють покращенню якості освіти, підвищенню успішності учнів і створенню гармонійного освітнього середовища, що є важливою складовою успіху для всіх учасників освітнього процесу [8, с. 36].

Технологічні перешкоди в освітній діяльності можуть суттєво ускладнювати процес навчання та сприйняття інформації, впливаючи на ефективність освітнього процесу. Серед основних проблем варто виділити недостатню доступність технічних засобів: у багатьох школах або регіонах недостатньо комп'ютерів, планшетів чи іншого обладнання, що обмежує можливості учнів та педагогів у використанні сучасних технологій для навчання. Крім того, низька швидкість Інтернет-з'єднання часто спричиняє перебої під час проведення онлайн-занять, відеоконференцій або завантаження навчальних матеріалів, що значно погіршує якість освітнього процесу.

Ще однією важливою проблемою є недосконалість технологічних платформ та програмного забезпечення, які можуть мати технічні недоліки, бути незручними або непридатними для використання, що створює додаткові труднощі для учнів і викладачів. Важливим аспектом є також недостатня підготовка педагогів до роботи з новими технологіями: брак відповідних навичок та знань ускладнює впровадження інновацій у навчальний процес і знижує ефективність використання цифрових інструментів.

Окремо слід зазначити проблеми з безпекою даних у освітніх системах. Недостатній рівень захисту інформації може призвести до втрати конфіденційних даних або кібератак, що створює ризики для безпеки учасників освітнього процесу та довіри до технологій.

Отже, технологічні перешкоди в освіті — це комплекс проблем, пов'язаних із недостатньою технічною оснащеністю, низькою якістю Інтернет-з'єднання, технічними недоліками освітніх платформ, недостатньою підготовкою педагогів і питаннями кібербезпеки, які потребують системного вирішення для забезпечення ефективного та сучасного навчання [4, с. 22].

Подолання технологічних перешкод в освітній діяльності є важливою умовою для забезпечення ефективного, сучасного та доступного навчального процесу. Насамперед, необхідно підвищити доступність технічних засобів — забезпечити учнів та педагогів необхідною кількістю комп'ютерів, планшетів, мультимедійного обладнання та іншої техніки, яка дозволить повноцінно

залучатися до освітнього процесу. Це особливо важливо в умовах дистанційного або змішаного навчання, де наявність технічних засобів є критичною.

Крім того, надзвичайно важливим є покращення якості та швидкості Інтернет-з'єднання. Стабільне й потужне з'єднання дозволяє уникнути перебоїв під час відеоуроків, вебінарів, онлайн-тестування та інших форм цифрового навчання, забезпечуючи постійний доступ до освітніх ресурсів.

Ще одним ключовим напрямом є навчання педагогів технологічним навичкам. Оскільки впровадження цифрових інструментів в освіті потребує відповідної підготовки, важливо проводити систематичне підвищення кваліфікації вчителів, навчати їх роботі з різними платформами, сервісами та застосунками, а також підтримувати їх у процесі адаптації до цифрового середовища.

Водночас слід обирати найбільш ефективні та надійні технологічні платформи для навчання — такі, що відповідають педагогічним завданням, є зручними у використанні, підтримують інтерактивність та відповідають вимогам безпеки. Важливим аспектом є також забезпечення захисту даних: як учням, так і вчителям слід дотримуватися кращих практик кібербезпеки — використовувати надійні паролі, шифрування, антивірусне програмне забезпечення та інші інструменти для збереження конфіденційної інформації.

Отже, подолання технологічних перешкод вимагає комплексного підходу: інвестицій у технічне забезпечення, поліпшення інфраструктури, розвиток цифрових навичок серед педагогів, вибір ефективних інструментів та дотримання принципів безпеки. Такі заходи створять умови для рівного доступу до якісної освіти, незалежно від технічних обмежень [4, с. 38].

Соціальні перешкоди в освітній діяльності охоплюють широкий спектр чинників, які можуть суттєво впливати на ефективність навчального процесу та загальний добробут учнів. Однією з основних соціальних проблем є економічна нерівність. Учні з малозабезпечених або неблагополучних сімей часто стикаються з браком базових ресурсів, таких як шкільне приладдя, доступ

до додаткової освіти, репетиторів чи онлайн-курсів. Вони можуть не мати змоги брати участь у позакласних заходах або проектах через фінансові обмеження, що створює нерівні стартові умови для навчання та розвитку.

Ще однією вагомою перешкодою є соціальна ізоляція, яка виникає через виключення з колективу, булінг або відсутність підтримки з боку однолітків. Такі ситуації спричиняють емоційний дискомфорт, знижують рівень довіри до вчителів і школи загалом, а також негативно позначаються на мотивації до навчання. Соціальна ізоляція може бути особливо гострою для учнів з особливими освітніми потребами, мігрантів або представників меншин.

Міжкультурні конфлікти також є прикладом соціальних перешкод. У середовищі, де навчаються діти з різним етнічним або культурним походженням, можуть виникати непорозуміння, стереотипи, упередження та напруга у спілкуванні. Це ускладнює процес соціальної інтеграції, впливає на міжособистісні стосунки та погіршує загальний мікроклімат у навчальному закладі.

Ще одним важливим чинником є недостатній доступ до освітніх ресурсів, особливо в сільських або віддалених районах. Відсутність сучасного навчального обладнання, лабораторій, бібліотек, спортивної інфраструктури та якісного Інтернету суттєво знижує можливості учнів на повноцінну участь у навчальному процесі, особливо в умовах дистанційної освіти.

Також значну роль відіграє рівень підтримки з боку сім'ї. Якщо в родині недооцінюють важливість освіти або не в змозі емоційно чи інтелектуально підтримувати дитину в навчанні, це може призводити до низької мотивації, недостатньої самодисципліни та схильності до пропусків занять. Учень може відчувати себе непотрібним, неуспішним або байдужим до власного майбутнього.

Отже, соціальні перешкоди є комплексними та взаємопов'язаними проблемами, які впливають на рівність освітніх можливостей. Їх подолання вимагає системної підтримки з боку держави, освітніх інституцій, громадських організацій та сімей з метою створення інклюзивного, справедливого й

підтримуючого навчального середовища для кожної дитини [5, с. 77].

Подолання соціальних перешкод в освітній діяльності потребує системного та всебічного підходу, орієнтованого на забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу. Одним із ключових напрямів є створення відкритого та інклюзивного навчального середовища, в якому панують взаємоповага, толерантність і взаємопідтримка. Такий підхід сприяє формуванню позитивного соціального клімату в класі та школі загалом, де кожен учень відчуває себе цінним та прийнятим.

Важливо також розвивати програми підтримки для учнів із соціально вразливих груп. Ці програми можуть включати академічну допомогу, психологічну підтримку, менторські проекти або індивідуальні плани розвитку. Їхнє впровадження дозволяє зменшити негативний вплив соціальних факторів на успішність та емоційний стан учнів, а також забезпечити умови для рівного доступу до якісної освіти.

Не менш важливою є підготовка педагогів до роботи в умовах соціального розмаїття. Вчителі мають володіти знаннями та навичками, необхідними для ефективної взаємодії з учнями, що належать до різних культурних, соціальних та економічних груп. Це включає здатність розпізнавати та попереджати дискримінаційні прояви, будувати конструктивні комунікативні зв'язки та враховувати індивідуальні потреби дітей у процесі навчання.

Окрему роль у подоланні соціальних перешкод відіграє залучення родин до навчального процесу. Співпраця між школою та батьками допомагає зміцнювати освітнє середовище, сприяє обміну інформацією про потреби та можливості дитини, а також формує єдиний виховний простір. Таке партнерство дозволяє краще підтримувати учнів як у навчанні, так і в соціальному розвитку.

Таким чином, подолання соціальних перешкод в освіті потребує об'єднання зусиль школи, сім'ї та громади для створення відкритого, підтримуючого та інклюзивного середовища, що сприяє повноцінному

розвитку кожної дитини незалежно від її соціального становища [5, с. 79].

Структурні перешкоди в освітній діяльності охоплюють глибші системні фактори, що обумовлюють організаційні труднощі, обмежують ефективність навчального процесу та впливають на рівень доступу й якості освіти. Ці бар'єри часто закладені в політичних, економічних та адміністративних механізмах функціонування освітньої системи, і саме тому їх подолання потребує системного реформування.

Однією з найгостріших проблем є нерівноправність у доступі до освіти. Учні з вразливих соціальних груп, сільських районів або з особливими освітніми потребами нерідко стикаються з обмеженим доступом до якісних навчальних програм, сучасного обладнання та кваліфікованих педагогів. Це створює передумови для освітньої нерівності, яка закладається вже на початкових етапах навчання та має довготривалі наслідки.

Ще одним чинником є неоднаковість фінансування освітніх закладів. Освітні установи в різних регіонах або з різним статусом можуть мати суттєво відмінні фінансові можливості, що відображається на якості навчального процесу, умовах для учнів, мотивації вчителів та доступності позакласної діяльності. Це призводить до посилення розриву між учнями з різних соціально-економічних середовищ.

Не менш серйозною перешкодою є застарілість освітніх програм та методів навчання. Відсутність своєчасного оновлення змісту навчання у відповідь на виклики сучасного світу, а також використання застарілих дидактичних підходів ускладнюють формування в учнів необхідних компетентностей і знижують мотивацію до навчання.

Окрім цього, велику проблему становить надмірне адміністративне навантаження. Бюрократизація освітнього процесу, постійна звітність та численні перевірки забирають у вчителів багато часу, який міг би бути використаний на індивідуальну роботу з учнями, підготовку до занять або професійний розвиток.

Бюрократичні обмеження також ускладнюють запровадження

новацій. Складні процедури погодження змін, відсутність гнучкості в системі управління освітою та небажання до реформування з боку управлінських структур стримують інтеграцію сучасних технологій, інноваційних методів та програм, що відповідають вимогам XXI століття.

Таким чином, структурні перешкоди в освітній діяльності є комплексною проблемою, що вимагає глибокого аналізу, перегляду політик та системного підходу до реформування освітнього середовища, аби забезпечити рівний доступ до якісної освіти для всіх учасників навчального процесу.

Подолання структурних перешкод в освітній діяльності вимагає стратегічного підходу, спрямованого на усунення системних недоліків, що гальмують розвиток якісної, доступної та інклюзивної освіти. Ці зміни повинні охоплювати як освітню політику, так і практичні механізми управління, фінансування й організації освітнього процесу.

Перш за все, важливим кроком є реформування освітньої політики. Необхідно переглянути та оновити законодавчу базу, освітні стандарти та нормативні акти з урахуванням сучасних потреб суспільства та вимог ринку праці. Основна мета таких реформ — забезпечити рівний доступ до якісної освіти для всіх верств населення, включаючи учнів з вразливих груп. Політика повинна сприяти створенню гнучкої, відкритої та адаптивної освітньої системи, здатної ефективно відповідати на виклики сучасності.

Оптимізація управління є ще одним ключовим чинником у подоланні структурних бар'єрів. Спростити адміністративні процедури, зменшити надмірну бюрократизацію та надати більшу автономію навчальним закладам — усе це дозволяє підвищити ефективність функціонування освітніх установ і створити більше можливостей для самостійного прийняття рішень відповідно до реальних потреб освітнього середовища.

Крім того, суттєве значення має інвестування в освітній сектор. Забезпечення належного фінансування дозволяє модернізувати навчальні заклади, впроваджувати сучасні технології, оновлювати матеріально-технічну базу, підвищувати кваліфікацію педагогів та створювати сприятливі умови для

навчання. Інвестиції також мають бути адресними, з акцентом на підтримку шкіл у сільських районах, спеціалізованих освітніх закладів, інклюзивної освіти тощо.

Стимулювання інновацій є важливою складовою подолання структурних бар'єрів. Запровадження сучасних підходів до навчання, цифрових технологій, новітніх методик і програм дає змогу зробити освітній процес більш ефективним, гнучким і наближеним до потреб учнів. Інновації також сприяють формуванню навичок XXI століття, необхідних для успішної соціалізації та професійної реалізації.

Не менш важливою є участь усіх зацікавлених сторін в освітньому процесі. Включення вчителів, учнів, батьків, представників громадськості, недержавних організацій, місцевої влади та інших суб'єктів у процес прийняття рішень дозволяє враховувати широкий спектр потреб та очікувань, сприяє підвищенню прозорості, довіри й відповідальності в освітньому середовищі.

У підсумку, подолання структурних перешкод вимагає цілісного та довгострокового підходу. Лише завдяки системним змінам можливо створити стійке, гнучке та справедливе освітнє середовище, яке забезпечить рівні можливості для навчання та розвитку кожного учасника освітнього процесу.

Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу є важливою складовою успішного функціонування закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО). Він відображає рівень емоційно-психологічної взаємодії між працівниками, стиль управління, морально-етичні норми, цінності та традиції освітнього середовища. Позитивний клімат сприяє зростанню мотивації до професійної діяльності, підвищенню продуктивності праці, формуванню почуття безпеки, підтримки, згуртованості та взаємоповаги в колективі.

Наукові джерела (А. Макаренко, О. Леонтьєв, В. Шепель, Н. Самоукіна та ін.) підкреслюють, що сприятливий соціально-психологічний клімат є основою ефективної педагогічної взаємодії та запорукою емоційного благополуччя вчителів. Він впливає на рівень професійного вигорання, якість освітнього процесу та психологічну атмосферу як серед педагогів, так і учнів. У

колективах із позитивним кліматом працівники більш охоче співпрацюють, виявляють ініціативу, проявляють емпатію та готовність до змін.

Водночас негативний клімат може зумовити зниження продуктивності, виникнення міжособистісних конфліктів, емоційне виснаження, високий рівень тривожності та професійне вигорання. Такий стан гальмує розвиток закладу, порушує ефективність управління та знижує якість комунікації в педагогічному середовищі.

Отже, соціально-психологічний клімат у ЗЗСО є не лише фоном для педагогічної діяльності, а й активним чинником, що визначає успішність колективної праці, якість освіти та загальний імідж навчального закладу. Саме тому дослідження, оцінка й оптимізація соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є актуальним і необхідним завданням сучасної психології освіти.

Соціально-психологічний клімат як феномен учнівського колективу

Соціально-психологічний клімат учнівського колективу — це складне інтегративне явище, яке визначає якість міжособистісних взаємодій у класі, загальну атмосферу спілкування, рівень емоційного комфорту, згуртованості та підтримки серед учнів. Це не просто набір окремих характеристик середовища — це жива система, яка формується й змінюється під впливом індивідуальних особливостей учнів, стилю педагогічної взаємодії, організаційних умов навчання та соціальних норм, що панують у групі. Соціально-психологічний клімат в учнівському колективі є показником якості шкільного життя, яке безпосередньо впливає на рівень адаптації учнів до шкільного середовища, їхню самооцінку, навчальну мотивацію, міжособистісні зв'язки, а також психоемоційне благополуччя.

Клімат у класі формується як результат взаємодії багатьох чинників. Серед них провідну роль відіграють ціннісно-нормативна система класу, яка задає правила поведінки, межі прийнятного і неприйнятного; організація навчального процесу, що передбачає доступність участі для всіх учнів у різних формах діяльності; індивідуально-психологічні особливості учнів — рівень

емпатії, тривожності, екстраверсії, потреба в належності тощо; стиль педагогічного керівництва — авторитарний, демократичний, ліберальний, які по-різному впливають на свободу самовираження, довіру та залученість учнів; емоційна атмосфера спілкування, що включає ставлення до помилок, рівень підтримки, толерантності та відкритості.

До ключових характеристик соціально-психологічного клімату в учнівському середовищі належать емоційна задоволеність участю у класному житті; відчуття психологічної безпеки й прийняття; приналежність до групи, відчуття «ми»; відкритість і щирість у комунікації; повага до думки інших, підтримка, солідарність; конструктивне лідерство, що не пригнічує, а надихає; низький рівень конфліктності, здатність вирішувати суперечки без агресії; прийнятні способи самовираження, у яких кожен може проявити свою унікальність.

Соціально-психологічний клімат виконує низку важливих психологічних функцій: слугує чинником соціалізації — саме через взаємодію в класі учні навчаються соціальних ролей, норм і цінностей; має мотиваційне значення — позитивний клімат підвищує зацікавленість у навчанні, стимулює досягнення, сприяє формуванню адекватної самооцінки; впливає на психоемоційний стан — створення емоційно сприятливого середовища знижує рівень тривожності, сприяє психічному благополуччю; регулює поведінкові реакції — у сприятливому кліматі частіше приймаються соціально схвалювані форми поведінки, тоді як несприятливе середовище провокує агресію, булінг, девіантність; ресурсом стресостійкості, особливо для підлітків, які вразливі до соціального тиску й емоційного відторгнення.

Особливості соціально-психологічного клімату в учнівському колективі значною мірою зумовлені віковими змінами: у молодшому шкільному віці учні значною мірою орієнтовані на вчителя як основного джерела оцінки, підтримки та авторитету. Клімат формується на основі емоційної прив'язаності до педагога, атмосфери довіри й тепла. У підлітковому віці зростає значення однолітків, актуалізується потреба у визнанні,

самоствердженні, тому учнівський клімат дедалі більше залежить від особливостей групової динаміки, соціометричної структури класу. У старшому шкільному віці домінує прагнення до автономії, самовираження, що вимагає гнучких форм педагогічного супроводу, поваги до особистісного вибору, і водночас — високої взаємної толерантності між учасниками освітнього процесу.

Серед чинників, які негативно впливають на клімат у класі, варто виділити жорсткий авторитарний стиль викладання, що пригнічує ініціативу, ігнорування проблем ізоляції чи булінгу серед учнів, відсутність механізмів зворотного зв'язку з учнями, нерівність у ставленні з боку вчителя до окремих учнів чи груп, конкуренція, що переростає в суперництво та виключення.

Залежність соціально-психологічного клімату від академічної успішності є взаємною. Учні, які почуваються прийнятими, емоційно комфортно, більш схильні до активної участі в навчальному процесі, до самовираження, самоконтролю й досягнення. Вони демонструють вищий рівень когнітивної активності, внутрішньої мотивації, кращу здатність до співпраці. У несприятливому кліматі, натомість, спостерігається низький рівень залучення, зростає кількість конфліктів, прогули, психосоматичні скарги, емоційна нестабільність.

Для практичного формування позитивного соціально-психологічного клімату в учнівському колективі доцільно враховувати наступні умови: створення середовища, в якому кожен учень може брати активну участь у житті класу (через проєкти, спільні ініціативи, ігри, творчість); підтримка індивідуального розвитку, заохочення самовираження, а не уніфікації; застосування педагогіки партнерства, де вчитель — не авторитарний диктатор, а фасилітатор, що допомагає учням навчатися через співпрацю; впровадження системної психопрофілактики: тренінгів згуртованості, програм з емоційного інтелекту, профілактики булінгу та конфліктів; залучення учнів до процесу ухвалення рішень (через самоврядування, рефлексивні обговорення, демократичні практики взаємодії).

Таким чином, соціально-психологічний клімат учнівського колективу є не лише індикатором здоров'я шкільного середовища, але й потужним ресурсом для розвитку особистості учня, його успішної адаптації та реалізації потенціалу в умовах навчання.

1.2. Особливості формування оптимального соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі

Формування оптимального соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО) є складним та багатфакторним процесом, що охоплює міжособистісні стосунки, ціннісні орієнтації, психологічні особливості учасників освітнього процесу, а також організаційні умови функціонування закладу. Сприятливий клімат у педагогічному колективі створюється за умов гармонійної взаємодії між адміністрацією, вчителями, іншими працівниками, а також у контексті загальної освітньої культури.

До основних чинників, що впливають на формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, належать кілька взаємопов'язаних психологічних, організаційних і міжособистісних аспектів, які створюють загальну атмосферу взаємодії, впливають на якість професійної діяльності, рівень задоволеності працею та психологічне благополуччя працівників.

Стиль

керівництва.

Одним із провідних чинників є управлінський стиль, який обирає адміністрація закладу. Демократичний стиль керівництва сприяє формуванню відкритих і довірливих відносин у колективі, створює передумови для активної участі всіх педагогів у процесах ухвалення рішень, стимулює відповідальність і професійну ініціативу. Така модель взаємодії підтримує атмосферу співробітництва, поваги та залученості, що позитивно відображається на психологічному кліматі. Натомість авторитарний стиль, заснований на жорсткій вертикалі влади, придушенні ініціативи та обмеженні зворотного

зв'язку, може призводити до психологічного дискомфорту, напруженості у спілкуванні, зниження мотивації, появи прихованого супротиву, тривожності та фрустрації в членів колективу.

Комунікативна культура.

Формування позитивного соціально-психологічного клімату неможливе без розвитку високого рівня комунікативної культури серед педагогів. Це передбачає дотримання норм етичного спілкування, відкритість у висловлюванні думок, вміння слухати, повагу до позиції іншого, толерантність до різноманітності поглядів. Така комунікація стає основою для формування довіри, взаєморозуміння, партнерства та взаємопідтримки. Педагогічний колектив, у якому налагоджена ефективна комунікація, характеризується високим рівнем згуртованості, низькою конфліктністю та здатністю до конструктивного розв'язання проблем.

Психологічна безпека.

Важливою умовою стабільного та сприятливого клімату є наявність у колективі відчуття психологічної безпеки — тобто такого емоційного стану, коли кожен працівник почувається захищеним, прийнятим, впевненим у можливості вільно висловлювати власні думки, ініціативи, емоції без страху осуду чи покарання. Психологічна безпека є необхідною передумовою для особистісного та професійного розвитку педагогів, стимулює творчість, співпрацю, знижує рівень стресу й емоційного вигорання. Коли працівники мають змогу діяти в комфортному середовищі, де визнаються їхні потреби та індивідуальність, це сприяє зміцненню командного духу та позитивного емоційного тону спільної діяльності.

Ціннісні орієнтації колективу.

Позитивний соціально-психологічний клімат розвивається у тому випадку, коли колектив має спільні цінності, об'єднаний навколо гуманістичних орієнтацій, таких як повага до гідності особистості, розвиток потенціалу кожного члена команди, професіоналізм, відкритість до нових ідей, соціальна відповідальність, підтримка інновацій. Єдність у ціннісних

пріоритетах дозволяє уникати деструктивних протиріч, формує загальну мету, сприяє згуртованості, зменшує ризик виникнення внутрішніх конфліктів та інтриг. Колективи, які поділяють спільні смисли та бачення, здатні ефективно адаптуватися до змін і підтримувати стійкий позитивний клімат.

Рівень емоційної компетентності.

Емоційна компетентність педагогів є ще одним критично важливим чинником, що визначає якість міжособистісної взаємодії в колективі. Йдеться про здатність до саморегуляції, усвідомлення й керування власними емоціями, розуміння емоцій інших, емпатію, здатність ефективно розв'язувати конфлікти. Колектив, члени якого володіють високим рівнем емоційного інтелекту, менш схильний до емоційного виснаження, відкритіший до діалогу, здатен конструктивно вирішувати суперечки, підтримувати одне одного в складних ситуаціях. Таке середовище є ресурсом для професійного довголіття, емоційної стійкості та розвитку здорових колективних відносин.

Отже, формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі є результатом взаємодії низки ключових чинників — стилю керівництва, якості комунікації, рівня психологічної безпеки, ціннісних орієнтацій і емоційної компетентності працівників. Усвідомлене й системне управління цими чинниками сприяє створенню комфортного професійного середовища, що, у свою чергу, позитивно впливає на якість освітнього процесу, задоволеність працею та особистісний розвиток кожного члена колективу.

Варто враховувати й індивідуально-психологічні особливості педагогів, зокрема тип темпераменту, стиль поведінки в конфліктних ситуаціях, рівень стресостійкості та схильність до співпраці. Сприятливий клімат не формується автоматично — він потребує цілеспрямованої роботи з боку керівництва, практичного психолога та всіх учасників освітнього процесу.

Таким чином, створення оптимального соціально-психологічного клімату є результатом системної діяльності, що поєднує управлінські, психологічні та педагогічні підходи, спрямовані на розвиток емоційно здорового, згуртованого та ефективного педагогічного колективу.

Формування соціально-психологічного клімату (СПК) в учнівському колективі — це складний і динамічний процес, який залежить від взаємодії численних факторів, що визначають якість міжособистісних відносин, рівень емоційного комфорту, згуртованість групи та психологічне благополуччя кожного учасника навчального процесу. СПК у класі виступає не лише індикатором здорової соціальної атмосфери, а й активним чинником розвитку особистості школяра, його мотивації до навчання, формування морально-ціннісних орієнтацій і соціальних навичок. Серед ключових факторів, що впливають на формування клімату в учнівському середовищі, виділяють як об'єктивні (зовнішні), так і суб'єктивні (особистісні) передумови.

Соціально-демографічні фактори.

Вікові особливості учнів значною мірою зумовлюють специфіку сприйняття соціального оточення. У молодшому шкільному віці соціально-психологічний клімат значною мірою залежить від постаті вчителя, який є авторитетом і джерелом оцінки, тоді як у підлітковому та старшому шкільному віці на перший план виходить значущість однолітків, групових норм, статусу в колективі. Гендерний склад групи (одностатеві або змішані класи) також впливає на емоційний тон взаємодії, рівень конкуренції чи кооперації. Різноманітність соціального складу (відмінності у соціальному статусі, національності, рідній мові, культурних традиціях) може як збагачувати спілкування, так і створювати підґрунтя для конфліктів, у разі відсутності культури толерантності.

Особистісні характеристики учнів.

Велике значення мають індивідуальні риси кожного школяра. Зокрема, комунікативні здібності, здатність до емпатії, навички активного слухання, відкритість до взаємодії сприяють створенню доброзичливої атмосфери у класі. Рівень емоційного інтелекту — здатність усвідомлювати, розуміти й регулювати емоції — є запорукою ефективного спілкування та розв'язання конфліктів. Важливо також враховувати самооцінку учнів: ті, хто не впевнений у собі або має негативний образ «Я», схильні до ізоляції або

агресивної поведінки, що відображається на загальному кліматі в групі.

Стиль міжособистісних відносин у класі.

Суттєвий вплив на СПК мають внутрішньогрупові взаємодії. Наявність неформального лідера, згуртованих підгруп чи «клінів» може як сприяти об'єднанню, так і посилювати напруженість, якщо окремі учні виключаються з соціального життя. Ізоляція, булінг, фаворитизм — це негативні прояви, які руйнують клімат, породжують тривожність, конфліктність, знижують рівень довіри й безпеки. Навпаки, атмосфера взаємної підтримки, довіри, толерантності формує передумови для здорової соціалізації та колективної ідентичності.

Особливості педагогічного керівництва.

Роль учителя, особливо класного керівника, у формуванні клімату є ключовою. Стиль педагогічної взаємодії — авторитарний, демократичний або ліберальний — безпосередньо впливає на характер спілкування у класі. Демократичний стиль, який передбачає рівноправний діалог, повагу до думки учня, справедливість, сприяє формуванню позитивного мікроклімату, де панують довіра, відкритість і підтримка. Учитель, який емоційно включений у життя класу, здатен вчасно виявляти конфлікти, посередничати в їх розв'язанні, стимулювати згуртованість і взаємоповагу.

Організація навчального та позанавчального процесу.

Форма організації навчальної діяльності також є вагомим фактором. Застосування групових форм роботи, проєктних методів, інтерактивних технологій сприяє розвитку співпраці, комунікативних навичок, формує почуття відповідальності за колективний результат. Залучення учнів до позакласних заходів, спільна участь у творчих проєктах, шкільному самоврядуванні — усе це створює можливості для формування єдності, розширення соціальних зв'язків. Традиції класу, спільні ритуали, символи, події зміцнюють відчуття приналежності та позитивно впливають на емоційне самопочуття учнів.

Психологічний супровід.

Професійна діяльність шкільного психолога — ще один важливий ресурс формування СПК. Це включає профілактику конфліктів, індивідуальну й групову підтримку, діагностику мікроклімату, тренінгові заняття на розвиток емоційного інтелекту, згуртованість, роботу з окремими проблемними випадками. Важливу роль відіграє й психологічна культура педагогів і батьків, тобто здатність розпізнавати емоційні потреби дитини, своєчасно звертатися по допомогу, адекватно реагувати на труднощі.

Мікроклімат у сім'ї та соціальне оточення.

Позашкільне середовище має значний вплив на дитину. Психоемоційна атмосфера в родині, стиль виховання, наявність підтримки або конфліктів, рівень добробуту, стресові чинники — усе це переноситься в шкільне життя та відображається в поведінці дитини. Батьківська участь у шкільному житті, інтерес до успіхів дитини, співпраця з педагогами є передумовами для створення гармонійного клімату у класі.

Таким чином, соціально-психологічний клімат в учнівському колективі є результатом багатофакторної взаємодії особистісних, соціальних, організаційних і педагогічних умов. Його розвиток вимагає цілісного, системного та чутливого підходу з боку всіх учасників освітнього процесу. Створення сприятливого клімату в класі забезпечує не лише емоційну безпеку, а й формує основу для успішного навчання, розвитку соціальних навичок, профілактики конфліктів і шкільної дезадаптації.

1.3. Засоби впливу на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в ЗЗСО

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у закладі загальної середньої освіти (ЗЗСО) є надзвичайно важливим завданням, що вимагає системного та комплексного підходу. Сприятливий СПК забезпечує емоційну безпеку, згуртованість, взаємоповагу та психологічне благополуччя всіх учасників освітнього процесу, зокрема педагогів, учнів і батьків.

Досягнення цього стану можливе шляхом використання різноманітних засобів впливу, які умовно поділяються на організаційні, соціально-психологічні та психокорекційні.

Організаційні засоби спрямовані на удосконалення управлінських процесів і створення умов, що сприяють продуктивній і комфортній діяльності педагогічного колективу. Насамперед ідеться про вдосконалення структури управління закладом, що передбачає делегування повноважень, розвиток горизонтальних зв'язків між підрозділами, підтримку педагогічних ініціатив. Важливим аспектом є оптимізація робочого навантаження, дотримання принципів справедливого розподілу обов'язків і забезпечення балансу між працею та відпочинком. Організація гнучкого і раціонального розкладу, з урахуванням індивідуальних потреб і можливостей педагогів, також позитивно впливає на емоційний стан колективу. Крім того, необхідно створювати можливості для участі працівників у прийнятті управлінських рішень, що підвищує їхню відповідальність, мотивацію та відчуття значущості. Організаційна культура ЗЗСО повинна базуватись на принципах відкритості, взаємоповаги, підтримки професійного розвитку та дотримання етичних норм.

Соціально-психологічні засоби зосереджуються на формуванні сприятливої системи міжособистісної взаємодії та розвитку колективу як цілісного соціального організму. Особливе місце займають групові дискусії, круглі столи та педагогічні ради, які дозволяють обговорювати важливі питання у безпечній атмосфері, сприяють розвитку довіри, відкритого діалогу та спільного пошуку рішень. Тімбілдингові заходи, такі як колективні тренінги, виїзні сесії, ігрові чи креативні активності, покликані посилювати згуртованість, командну взаємодію, знижувати рівень напруги. Ефективними є також тренінги комунікативних навичок, емоційного інтелекту та конструктивної взаємодії, які розвивають здатність до активного слухання, емпатії, асертивної поведінки, підвищують толерантність і відкритість у спілкуванні. Супервізії для педагогів, як форма професійної підтримки та рефлексії, дозволяють вирішувати внутрішньоособистісні та міжособистісні

проблеми, знижувати професійне вигорання, сприяти психологічному оздоровленню колективу. Особливо важливо впроваджувати систему наставництва, яка забезпечує підтримку молодих фахівців, їхнє професійне становлення та інтеграцію в колектив.

Психокорекційні засоби реалізуються здебільшого шкільним психологом і мають на меті вирішення індивідуальних психологічних труднощів, профілактику і подолання деструктивних проявів у поведінці, розвиток позитивного емоційного стану. До них належать різноманітні методики індивідуальної та групової роботи. Арт-терапія (малювання, музикотерапія, казкотерапія тощо) допомагає зняти емоційну напругу, підвищити рівень самоусвідомлення та творчої самореалізації. Психогімнастика включає вправи, що сприяють розвитку невербальної комунікації, емоційної виразності та розуміння емоцій інших. Релаксаційні техніки (дихальні вправи, медитації, візуалізації) дозволяють знизити тривожність, стрес, відновити внутрішню рівновагу. Крім того, застосовуються корекційні тренінги, спрямовані на розвиток стресостійкості, емпатії, асертивності, впевненості в собі, що є основою здорового клімату в будь-якому колективі.

Таким чином, ефективне формування сприятливого соціально-психологічного клімату в ЗЗСО передбачає інтеграцію управлінських, соціально-психологічних і психокорекційних засобів у єдину стратегію. Успішна реалізація цієї стратегії залежить від злагодженої роботи адміністрації, педагогів, психологічної служби та участі всіх членів освітнього процесу. Це дозволяє не лише забезпечити психологічний комфорт у колективі, а й створити продуктивне середовище для навчання, професійного зростання та особистісного розвитку кожного учасника шкільного життя.

Особливої уваги потребує систематичне психологічне діагностування стану соціально-психологічного клімату, що дозволяє своєчасно виявляти деструктивні тенденції в колективі та вживати корекційних заходів. Також важливими є засоби морального стимулювання: визнання досягнень, позитивна оцінка діяльності, публічне заохочення тощо.

Успішність застосування зазначених засобів значною мірою залежить від професійної компетентності адміністрації ЗЗСО, залучення фахового психолога, а також готовності педагогічного колективу до змін і особистісного розвитку. Ефективна взаємодія між усіма учасниками освітнього процесу є основою сталого та позитивного соціально-психологічного клімату.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в учнівському колективі є результатом цілеспрямованих дій, які здійснюються через різноманітні засоби впливу, спрямовані на підтримку здорових, дружніх і продуктивних міжособистісних відносин серед учнів. Ці засоби включають організаційні, педагогічні та психологічні методи, які взаємодоповнюють одне одного та створюють умови для емоційного комфорту й згуртованості колективу.

Перш за все важливо розвивати комунікативні навички учнів. Для цього застосовують тренінги та вправи, що навчають ефективно висловлювати свої думки, слухати однокласників і конструктивно вирішувати конфлікти. Групова робота дає можливість учням на практиці вдосконалювати навички колективної взаємодії, формує відповідальність за спільні завдання, стимулює взаємоповагу та підтримку.

Важливим засобом є підвищення рівня емоційної інтелігенції, що включає навчання емоційної грамотності: розпізнаванню і вираженню власних емоцій, розумінню емоцій інших, розвитку навичок саморегуляції. Практики емпатії допомагають формувати співпереживання й підтримку серед учнів, а рефлексивні сесії сприяють усвідомленню емоційного стану кожного, розвитку здатності підтримувати позитивний настрій у колективі.

Психологічна підтримка є ключовим елементом формування сприятливого клімату. Робота шкільного психолога, яка включає індивідуальні консультації для учнів, що переживають складні емоційні ситуації або труднощі в спілкуванні, допомагає знизити рівень тривожності та напруги. Психологічні тренінги та практикуми спрямовані на розвиток навичок управління стресом, зниження агресивності, а також підвищення рівня

толерантності й уміння вирішувати конфлікти. Важливу роль відіграють також семінари для батьків і педагогів, що підвищують їхню психологічну культуру та допомагають краще підтримувати учнів у складних ситуаціях.

Формування групової згуртованості досягається через проведення тимблдінгових заходів, які стимулюють розвиток довіри, взаємної відповідальності і співпраці між учнями. Спільні творчі проекти дають можливість об'єднати зусилля для реалізації ідей, що сприяє розвитку командного духу. Організація конкурсів і змагань не лише розважає, а й зміцнює відчуття колективної підтримки й готовності працювати разом.

Використання соціально-психологічних методів, таких як соціометрія, допомагає виявляти структуру міжособистісних відносин, симпатії й антипатії в колективі, визначати лідерів та ізольованих учнів, що дає змогу своєчасно коригувати соціальну динаміку класу. Медіація конфліктів, залучення посередників — педагогів або психологів — сприяє конструктивному розв'язанню непорозумінь і покращенню стосунків.

Важливим чинником є робота з педагогічним колективом, яка передбачає підвищення кваліфікації вчителів у сфері управління класом, розвитку позитивного соціально-психологічного клімату, навичок вирішення конфліктів і управління груповою динамікою. Активна роль класного керівника, що включає регулярні зустрічі з учнями та батьками, бесіди, індивідуальні та групові заходи, є запорукою підтримання емоційної стабільності в колективі. Взаємодія з батьками, їх активне залучення до шкільного життя через збори та спільні заходи сприяє зміцненню партнерських відносин і позитивному впливу на учнівський мікроклімат.

Формування позитивних традицій є одним із засобів підтримки сприятливого соціально-психологічного клімату. Проведення шкільних свят, урочистостей, тематичних днів створює позитивні емоції, зміцнює зв'язки між учнями, сприяє почуттю єдності та приналежності до колективу. Спільні святкові проекти дають можливість учням проявити креативність, працювати в команді, відчувати свою значущість у житті класу.

Таким чином, комплексний підхід із застосуванням організаційних, педагогічних і психологічних засобів впливу є ефективним інструментом для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в учнівському колективі, що позитивно впливає на їхній емоційний стан, успішність і загальний розвиток.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в учнівському колективі — це багатогранний процес, що включає використання різноманітних засобів, від розвитку комунікативних навичок до активного залучення до навчально-виховного процесу. Правильно організована робота в цих напрямках допомагає створити середовище, в якому учні можуть розвиватися, навчатися та почуватися комфортно й безпечно.

Оптимізація соціально-психологічного клімату в учнівському колективі можлива завдяки впровадженню різних моделей, кожна з яких акцентує увагу на певних аспектах міжособистісної взаємодії та розвитку учнів. До таких моделей належать модель взаємодії учнів із педагогами, модель групової інтеграції та згуртованості, а також модель розвитку емоційного інтелекту.

Модель взаємодії учнів із педагогами базується на припущенні, що якість соціально-психологічного клімату в класі безпосередньо залежить від стилю та ефективності взаємодії між учителями та учнями. Ключову роль тут відіграє здатність педагога будувати довірливі, партнерські стосунки, які сприяють відкритому обміну думками, взаємній повазі та підтримці. Застосування інноваційних методів навчання — інтерактивних технологій, проєктного навчання, ігрових форм — створює атмосферу включеності, стимулює активну участь учнів у навчальному процесі, що позитивно впливає на психологічну атмосферу в класі.

Модель групової інтеграції та згуртованості спрямована на формування єдиного, згуртованого учнівського колективу. Вона передбачає організацію діяльності, яка сприяє побудові міжособистісної довіри, розвитку почуття відповідальності та взаємної підтримки. До таких заходів належать

групові тренінги, проектна діяльність, участь у волонтерських ініціативах та шкільному самоврядуванні. Спільна участь у таких активностях дозволяє учням краще пізнати одне одного, подолати соціальні бар'єри та сформувати позитивну динаміку у класному середовищі.

Модель розвитку емоційного інтелекту передбачає систематичне навчання учнів навичкам емоційної компетентності. Це включає розвиток умінь усвідомлювати, розпізнавати й контролювати власні емоції, розуміти почуття інших, а також ефективно взаємодіяти з оточенням. Такий підхід дозволяє знизити рівень агресії, тривожності та конфліктності в учнівському середовищі. Розвиток емпатії, асертивності, саморегуляції та навичок конструктивного спілкування безпосередньо сприяє покращенню мікроклімату, формуванню доброзичливого, толерантного та підтримуючого колективу.

Отже, інтеграція зазначених моделей у виховний і навчальний процес дає змогу комплексно впливати на соціально-психологічний клімат учнівського колективу, створюючи умови для всебічного розвитку особистості, емоційного благополуччя та гармонійних міжособистісних відносин.

Соціально-психологічний клімат у закладі освіти між учнями та педагогами є складною динамічною системою, що формується під впливом багатьох факторів. Ці фактори визначають якість міжособистісної взаємодії, рівень довіри, емоційного благополуччя та навчальної мотивації в учнівсько-педагогічному середовищі. Їхній вплив може бути як позитивним, так і негативним, залежно від умов реалізації та ставлення до учасників освітнього процесу.

Одним із ключових факторів є комунікаційні стилі педагогів, оскільки саме спілкування визначає тон усієї взаємодії в класі. Відкритий, підтримуючий стиль з елементами активного слухання, справедливості та об'єктивності формує атмосферу довіри й взаємоповаги. Навпаки, авторитарне, холодне або агресивне спілкування призводить до емоційного напруження, викликає почуття тривожності та відчуженості в учнів.

Важливу роль відіграє емоційна підтримка педагогів, яка полягає в

емпатійному ставленні до учнів, здатності вчителя розуміти емоційні потреби дитини, надавати позитивний зворотній зв'язок і мотивувати до навчання. Така підтримка створює безпечне середовище для розвитку та самореалізації учнів.

Суттєво впливають також індивідуальні особливості учнів і педагогів — темперамент, рівень стресостійкості, емоційна зрілість та інші особистісні характеристики. Наприклад, імпульсивні або замкнуті діти можуть потребувати особливого підходу з боку вчителя. Водночас особиста нестабільність самого педагога може викликати непередбачувані реакції та ускладнювати побудову довірливих відносин.

Ще одним важливим фактором є стиль управління класом. Демократичний стиль, що базується на повазі до думки учнів, спільному прийнятті рішень, розвитку самостійності й ініціативи, сприяє позитивному клімату. Авторитарний підхід, заснований на жорсткому контролі, може придушувати активність учнів, провокувати конфлікти й знижувати мотивацію.

Не менш значущою є групова динаміка учнівського колективу — характер взаємодії між учнями, наявність або відсутність підтримки, рівень згуртованості. У класах, де панує довіра, співпраця та взаємоповага, психологічний клімат є значно кращим, ніж у середовищі, де домінують конкуренція, ізоляція або конфлікти.

Організація навчального процесу та активність учнів також мають безпосередній вплив. Використання інтерактивних методів, таких як групові проекти, обговорення, рольові ігри, підвищує рівень взаємодії, дозволяє учням відчувати себе активними учасниками навчального процесу. Традиційні форми навчання з низьким рівнем включення учнів можуть призвести до зниження зацікавленості та взаєморозуміння.

Важливим системним фактором є психологічна культура педагогічного колективу — рівень психологічної підготовки вчителів, розуміння ними вікових та емоційних особливостей учнів, готовність до конструктивної взаємодії та вирішення конфліктів. Колектив, у якому домінує високий рівень психологічної культури, здатен ефективно реагувати на складні

ситуації та підтримувати сприятливий клімат.

Останній, але не менш значущий фактор — ставлення адміністрації закладу до проблеми соціально-психологічного клімату. Підтримка адміністрацією програм психологічної адаптації, розвиток ментального здоров'я, забезпечення можливості для підвищення кваліфікації педагогів, створення атмосфери відкритого спілкування — усе це сприяє формуванню позитивного клімату як серед учнів, так і серед педагогів.

Отже, соціально-психологічний клімат у взаємодії між учнями та педагогами залежить від комплексу взаємопов'язаних факторів, що охоплюють особистісні характеристики, стилі управління та комунікації, організацію навчального процесу й управлінську політику закладу освіти. Усвідомлення цих чинників та цілеспрямована робота з ними є необхідною умовою для створення гармонійного, підтримуючого освітнього середовища.

Соціально-психологічний клімат між учнями та педагогами визначається багатьма факторами, включаючи комунікаційні стилі, емоційну підтримку, індивідуальні особливості учасників, методи управління класом та організацію навчального процесу. Позитивний клімат можливий лише за умови взаємоповаги, підтримки, конструктивного вирішення конфліктів і створення сприятливих умов для розвитку кожної особистості в колективі.

Моделі покращення соціально-психологічного клімату між учнями і педагогами

Моделі покращення соціально-психологічного клімату між учнями та педагогами є комплексними стратегіями, які спрямовані на оптимізацію взаємин у навчальному колективі. Ці підходи враховують індивідуальні особливості учнів і педагогів, структуру комунікації, а також особливості організації освітнього процесу. Їх впровадження сприяє формуванню сприятливої атмосфери в закладі освіти, розвитку психологічної стійкості, міжособистісної довіри та емоційної безпеки. Нижче розглянуто кілька основних моделей, які можуть бути ефективно застосовані в умовах сучасної школи.

Модель демократичного управління класом Цей підхід ґрунтується на засадах рівноправності, взаємоповаги та активної участі учнів у прийнятті рішень. Демократичний стиль управління стимулює самостійність, відповідальність і відкритий діалог між учнями та педагогами. У межах цієї моделі педагог створює умови, за яких кожен учень має можливість висловитися, взяти участь в організації навчального процесу, а також впливати на правила та норми поведінки в класі. Такий підхід сприяє зростанню довіри, позитивної самооцінки учнів та партнерських відносин з учителем.

Модель позитивного підкріплення

Ця модель передбачає фокус на заохоченні позитивної поведінки та успіхів учнів. Педагог цілеспрямовано підтримує й визнає навіть незначні досягнення кожного учня, що сприяє формуванню сприятливого емоційного клімату. У моделі використовуються похвала, підтримка, індивідуалізовані підходи до мотивації. Замість санкцій акцент робиться на конструктивному зворотному зв'язку та допомозі в аналізі помилок. Це сприяє розвитку внутрішньої мотивації, зменшує тривожність, покращує відносини в класі й забезпечує позитивне підкріплення цінностей співпраці, взаєморозуміння та саморозвитку.

Модель розвитку емоційної грамотності

Емоційна компетентність є ключовим чинником успішної соціальної взаємодії в освітньому середовищі. Ця модель передбачає розвиток в учнів і педагогів умінь розпізнавати, виражати та регулювати свої емоції, а також розуміти емоції інших. Важливе місце в моделі займають такі компоненти, як емпатія, саморефлексія, конструктивне вирішення конфліктів. Застосування елементів емоційного навчання сприяє зменшенню напруги в колективі, формуванню атмосфери підтримки, відкритості та поваги, що вкрай важливо для забезпечення емоційного благополуччя учасників освітнього процесу.

Модель групової взаємодії та співпраці

Основою цієї моделі є командна робота, яка активізує процеси соціалізації, комунікації та взаємної підтримки в учнівському колективі.

Організація навчання в малих групах, спільне виконання проєктів, участь у колективних обговореннях сприяє згуртуванню класу, розвитку навичок комунікативної та емоційної компетентності. Педагог виступає не лише як лідер, а як фасилітатор, який стимулює взаємодію та рефлексію. Це сприяє створенню позитивної динаміки в групі, підвищує рівень довіри між учнями і педагогами, зменшує ймовірність конфліктів.

Модель профілактики конфліктів і управління стресом

Ця модель орієнтована на попередження та конструктивне вирішення конфліктних ситуацій, а також на розвиток стресостійкості в учнів і педагогів. У рамках моделі проводиться навчання технікам саморегуляції, релаксації, емоційної стабілізації, зокрема — використання вправ на глибоке дихання, прогресивну м'язову релаксацію, елементи арт-терапії. Педагоги і учні навчаються розпізнавати сигнали стресу й конфліктів на ранніх етапах, що дозволяє швидко реагувати і зберігати емоційну рівновагу. Це сприяє зменшенню напруження, зміцненню психологічного здоров'я та підвищенню ефективності освітнього процесу.

Усі вищезгадані моделі не є взаємовиключними — їх можна поєднувати, адаптувати відповідно до особливостей конкретного класу чи закладу освіти. Головне завдання — створити таке середовище, в якому кожен учень і педагог відчуває себе цінним, підтриманим та залученим. Впровадження моделей покращення соціально-психологічного клімату є інвестицією в довготривалу гармонію, ефективність навчання та розвиток здорового мікроклімату в освітньому середовищі.

Висновки до розділу 1

Проведений теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти дозволив сформулювати низку узагальнень, що розкривають сутність, значущість і чинники формування цього явища. Соціально-психологічний клімат виступає

як сукупність стійких міжособистісних відносин, емоційно-психологічних настроїв, цінностей і норм, що домінують у педагогічному колективі. Він суттєво впливає не лише на якість професійної діяльності педагогів, а й на ефективність управлінських рішень, рівень морально-психологічного благополуччя та загальний стан взаємин усіх учасників освітнього процесу.

Оптимальний соціально-психологічний клімат характеризується високим рівнем взаємної довіри, емоційного комфорту, підтримки, кооперації та професійної взаємоповаги. Такий клімат сприяє зростанню мотивації педагогів до професійного самовдосконалення, розкриттю їх особистісного потенціалу, а також значною мірою знижує ризик професійного вигорання. Формування сприятливого мікроклімату в ЗЗСО є результатом поєднання управлінських, психологічних і педагогічних впливів. Серед ключових чинників, що зумовлюють його якість, слід виокремити стиль керівництва, характер комунікації, емоційну компетентність усіх учасників, домінуючу систему цінностей та рівень соціально-психологічної безпеки в колективі.

До ефективних засобів формування позитивного клімату належать організаційні зміни, проведення соціально-психологічних тренінгів, психокорекційна робота, етичне керівництво, підтримка ініціативності, створення умов для відкритого діалогу та особистісного розвитку кожного члена колективу. Не менш важливою є увага до соціально-психологічного клімату в учнівському середовищі, де він формується під впливом таких чинників, як індивідуальні особливості школярів, характер міжособистісних взаємин, стиль педагогічного керівництва, наявність чи відсутність конфліктів, а також рівень психологічної підтримки.

Різноманітні теоретичні підходи — гуманістичний, когнітивно-поведінковий, системний, діяльнісний тощо — дозволяють по-різному інтерпретувати вплив соціально-психологічного клімату на динаміку розвитку особистості учня, його адаптацію до навчального середовища, формування життєвих компетентностей та соціальної відповідальності. Важливою умовою покращення клімату є розробка та впровадження специфічних моделей,

спрямованих на розвиток комунікативних навичок, емоційного інтелекту, здатності до співпраці та згуртованості в колективі. Таким чином, соціально-психологічний клімат виступає не лише як показник якості внутрішньошкільного середовища, а й як один із основних ресурсів розвитку ефективної, безпечної та підтримувальної освітньої системи.

Таким чином, створення і підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату є стратегічним завданням сучасного закладу освіти та потребує цілеспрямованої діяльності всіх суб'єктів педагогічної взаємодії.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ЗЗСО ТА ШЛЯХИ ЙОГО ОПТИМІЗАЦІЇ

2.1. Методологія та організація дослідження

Соціально-психологічний клімат (СПК) у закладі загальної середньої

освіти (ЗЗСО) є складним і багатогранним феноменом, що включає в себе взаємодію учнів, педагогів, батьків та адміністрації. Він значною мірою визначає ефективність навчального процесу, загальне емоційне благополуччя учасників освітнього процесу, а також здатність до розвитку і досягнення успіхів у навчанні. Оптимізація соціально-психологічного клімату є важливою складовою частиною управлінської діяльності в сучасній освіті, адже сприяє створенню сприятливих умов для гармонійного розвитку особистості кожного учня та педагогічного колективу в цілому.

Метою цього дослідження є вивчення поточного стану соціально-психологічного клімату в ЗЗСО та розробка практичних рекомендацій для його оптимізації. Під час дослідження було проведено аналіз рівня СПК серед учнів та педагогів, визначено фактори, що сприяють або гальмують його формування, а також оцінено ефективність заходів для поліпшення клімату в школах.

Метою даного дослідження є вивчення соціально-психологічного клімату в закладах загальної середньої освіти та розробка практичних рекомендацій для його оптимізації. Це завдання передбачає послідовне вирішення кількох взаємопов'язаних дослідницьких питань. По-перше, необхідно визначити основні фактори, що впливають на формування і підтримку соціально-психологічного клімату у взаємодії між учнями та педагогами. По-друге, дослідження має на меті провести оцінку поточного стану соціально-психологічного клімату в обраних ЗЗСО, що дозволить встановити наявні проблеми та зони розвитку. Третім кроком є розробка і практична перевірка ефективних методів та заходів, спрямованих на покращення клімату у педагогічному та учнівському середовищі. Нарешті, важливо оцінити ефективність запропонованих підходів шляхом аналізу їх впливу на психологічний стан, поведінкові прояви, рівень мотивації та якість взаємодії між учасниками освітнього процесу.

Організація дослідження здійснювалася поетапно з урахуванням поставленої мети та завдань. Дослідження проходило в кілька етапів. На підготовчому етапі було здійснено вибір закладів загальної середньої освіти з

різним рівнем соціально-психологічного клімату, що дозволило забезпечити порівняльний аналіз. Також було розроблено інструментарій дослідження, зокрема анкети, соціометричні таблиці, програми інтерв'ю та спостережень, які були адаптовані до специфіки шкільного середовища. На етапі збору даних проводилося анкетування учнів і педагогів для вивчення їхнього бачення соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі. Соціометричне опитування дозволило визначити рівень інтеграції учнів у колективі, виявити лідерів, ізольованих осіб і структуру взаємодії в класах. Крім того, здійснювалося спостереження за реальними взаємодіями між учнями та педагогами, а також між самими учнями, що дало змогу зібрати контекстуальну інформацію. На етапі аналізу та інтерпретації результатів зібрані дані були оброблені із застосуванням кількісних (статистичних) і якісних методів аналізу. Було виявлено ключові чинники, що впливають на соціально-психологічний клімат у ЗЗСО, а також здійснено оцінку ефективності існуючих підходів до його покращення. Завершальним етапом стала розробка практичних рекомендацій для педагогів та адміністрацій закладів освіти, спрямованих на вдосконалення соціально-психологічного клімату шляхом впровадження ефективних комунікативних, організаційних і психолого-педагогічних методів.

У дослідженні було використано комплекс методів, що забезпечили всебічне вивчення соціально-психологічного клімату в закладах загальної середньої освіти. Анкетування дозволило зібрати кількісні дані щодо стану соціально-психологічного клімату серед учнів і педагогів, зокрема їхнього ставлення до шкільної спільноти, рівня комунікації, взаємоповаги та задоволеності міжособистісними стосунками. Метод соціометрії застосовувався для визначення структури взаємин у колективах: виявлялися як позитивні зв'язки (групи підтримки, лідери), так і потенційні зони конфлікту, що дозволяло глибше зрозуміти соціальну динаміку в класах. Глибинні інтерв'ю з педагогами, психологами та адміністрацією шкіл дали змогу отримати якісну інформацію про специфіку міжособистісних стосунків у педагогічному середовищі, суб'єктивні оцінки клімату та бачення шляхів його оптимізації.

Спостереження за навчальним процесом і позакласною діяльністю учнів доповнило аналітичну картину, дозволяючи фіксувати реальні форми взаємодії, поведінкові прояви атмосфери в колективі та особливості мікроклімату, які не завжди можна виявити за допомогою опитувань. Сукупність цих методів забезпечила комплексний підхід до аналізу досліджуваної проблеми.

Оцінка ефективності заходів

Після реалізації рекомендацій і впровадження заходів щодо покращення соціально-психологічного клімату проводилася повторна оцінка стану клімату через анкетування та соціометричні дослідження для визначення змін і ефективності застосованих методів.

Очікувані результати

Очікується, що після реалізації запропонованих заходів збільшиться рівень задоволеності учнів та педагогів умовами навчання та роботи, підвищиться рівень комунікації і взаємоповаги між учасниками освітнього процесу, знизиться рівень конфліктів серед учнів, а також між учнями і педагогами, покращиться загальний емоційний стан учасників освітнього процесу.

Таким чином, дослідження соціально-психологічного клімату в ЗЗСО дозволяє не тільки оцінити поточний стан, але й розробити ефективні стратегії для його покращення, що сприятиме створенню гармонійного та сприятливого освітнього середовища.

База

дослідження:

Комунальний заклад загальної середньої освіти Городище-Пустоварівський ліцей.

Вибірка:

У дослідженні взяли участь 25 педагогів (жінки — 80%, чоловіки — 20%), віком від 25 до 60 років, з різним педагогічним стажем, учні 8-11 класів

Методи дослідження:

1. Методика "Соціально-психологічний клімат у колективі" (О.Ф. Лосенкова) – визначення рівня сприятливості клімату.

2. Методика "Соціометрія" (Дж. Морено) – вивчення міжособистісних відносин і структури групи.
3. Опитувальник "Індекс групової згуртованості" (Г.А. Андрєєва) – вимірювання згуртованості педагогічного колективу.
4. Анкета – з метою виявлення суб'єктивного сприйняття клімату та психологічного комфорту.

2.2. Аналіз результатів діагностики соціально-психологічного клімату педагогічного колективу

1. Мета та завдання діагностики

Метою діагностики є оцінка соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі ЗЗСО, визначення проблемних аспектів у взаємодії між педагогами, а також виявлення факторів, що сприяють чи, навпаки, гальмують формування сприятливого клімату в колективі. Завдання діагностики включають: оцінка рівня довіри та підтримки серед педагогів, виявлення конфліктних ситуацій та їх причин, аналіз рівня взаєморозуміння та співпраці в педагогічному колективі, оцінка психологічного комфорту та емоційного стану учасників колективу.

2. Методи діагностики

Для проведення діагностики соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі було використано комплекс дослідницьких методів, що дозволили отримати як кількісну, так і якісну інформацію. Анкетування педагогів передбачало заповнення опитувальників із запитаннями щодо рівня задоволеності робочими умовами, взаємин із колегами, адміністрацією та учнями, що дало змогу оцінити загальні настрої в колективі. Глибинні інтерв'ю з педагогами доповнили анкетування, дозволяючи з'ясувати їхні особисті погляди на соціально-психологічну атмосферу в колективі, виявити приховані проблеми та суперечності, які не завжди виявляються в стандартизованих опитуваннях. Метод соціометрії використовувався для аналізу структури міжособистісних відносин у колективі: було визначено наявність лідерів, груп

підтримки, ізольованих або маргінальних членів колективу, що допомогло глибше зрозуміти соціальні процеси. Доповненням до цих методів стало спостереження, яке здійснювалося психологами під час нарад, зборів та інших формальних і неформальних зустрічей педагогів. Воно дозволило зафіксувати характер міжособистісних взаємодій, прояви підтримки або напруженості, а також загальну атмосферу в колективі. Сукупне застосування цих методів забезпечило глибоку та об'єктивну діагностику соціально-психологічного клімату в педагогічному середовищі.

3. Результати діагностики Результати діагностики соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі засвідчили наявність як позитивних аспектів, так і певних проблемних зон. Зокрема, більшість педагогів продемонстрували високий рівень довіри до адміністрації закладу та колег, проте міжособистісна довіра на індивідуальному рівні, особливо серед нових працівників, виявилася дещо зниженою. У деяких підгрупах спостерігалася недостатня відкритість у спілкуванні, що свідчить про приховані напруження. У частини педагогів зафіксовано схильність до конфліктних ситуацій, що найчастіше виникали через розбіжності в підходах до навчального процесу та управлінських рішень, а також через обмежені можливості для відкритої комунікації. Психологічний клімат у колективі загалом оцінюється як задовільний, однак частина педагогів вказує на відсутність емоційного комфорту через тиск з боку адміністрації або нехтування їхніми ініціативами. Деякі з них також відзначають нестачу емоційної підтримки, особливо в умовах інтенсивного робочого навантаження. У сфері співпраці більшість педагогів позитивно оцінюють командну взаємодію з колегами, підкреслюючи її важливість у вирішенні освітніх завдань, проте водночас частина з них вказує на відсутність конструктивного діалогу з адміністрацією, що знижує ефективність спільної роботи. Відносини в колективі в цілому характеризуються як доброзичливі, однак нові працівники нерідко відчують соціальну ізоляцію, що негативно позначається на їхньому психологічному комфорті та інтеграції в педагогічне середовище.

4. Визначення проблемних зон

На основі результатів діагностики було визначено кілька ключових проблемних зон у соціально-психологічному кліматі педагогічного колективу. По-перше, у деяких групах колективу спостерігається низький рівень довіри та відкритості, що проявляється в неприязних міжособистісних стосунках та недостатньо ефективній комунікації, що ускладнює продуктивну співпрацю. По-друге, виявлено конфлікти між окремими педагогами та адміністрацією, які виникають через ігнорування ініціатив учителів, недостатню участь у прийнятті рішень і відсутність конструктивного діалогу. По-третє, діагностовано неоднорідність у рівні психологічного комфорту серед педагогів: частина з них відчуває високий рівень стресу, пов'язаний з емоційною напругою, браком підтримки з боку колег та адміністрації, що негативно впливає на їхнє самопочуття та професійну ефективність.

5. Рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату

Для покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі рекомендується впровадити низку заходів. По-перше, варто підвищити рівень комунікації шляхом проведення тренінгів, спрямованих на розвиток відкритості, емпатії та взаєморозуміння серед педагогів. По-друге, необхідно розвивати командну роботу через організацію спільних проєктів і заходів, що сприятиме зміцненню співпраці та зменшенню конфліктних ситуацій. По-третє, слід забезпечити психологічну підтримку, створивши систему консультацій з психологом, де педагоги зможуть отримувати допомогу у стресових ситуаціях. По-четверте, адміністрація має створити умови для активного залучення педагогів до прийняття управлінських рішень, що зменшить відчуття відчуженості та сприятиме конструктивній взаємодії. І нарешті, рекомендується впроваджувати інтервенції для покращення морально-психологічного стану, такі як групові бесіди, арт-терапія та тренінги з управління стресом, що допоможуть знизити рівень емоційного напруження серед працівників.

6. Висновки

Діагностика соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дозволяє виявити як сильні сторони, так і проблемні аспекти взаємодії між педагогами та адміністрацією. Оцінка соціально-психологічного клімату є важливим етапом для розробки ефективних заходів щодо його оптимізації. Враховуючи результати дослідження, можна створити більш гармонійні умови для роботи педагогів, що в свою чергу позитивно вплине на їхню професійну діяльність та на якість освітнього процесу в цілому.

Аналіз результатів діагностики соціально-психологічного клімату учнівського колективу

1. Мета та завдання діагностики

Метою діагностики є оцінка соціально-психологічного клімату серед учнів ЗЗСО, визначення проблемних аспектів у взаємодії між учнями, а також виявлення факторів, які сприяють або, навпаки, перешкоджають формуванню сприятливого середовища для навчання та соціалізації учнів. Завдання діагностики включають: визначення рівня психологічного комфорту серед учнів, оцінка взаємодії учнів між собою, їхніх стосунків із педагогами, виявлення проблемних аспектів, таких як булінг, конфлікти між учнями, аналіз впливу соціально-психологічного клімату на академічні досягнення та загальний розвиток учнів.

2. Методи діагностики

Для проведення діагностики соціально-психологічного клімату серед учнів були застосовані кілька методів. По-перше, анкетування, під час якого учні заповнювали анкети з питаннями щодо їхнього ставлення до однокласників, вчителів та загальної шкільної атмосфери. По-друге, проведення інтерв'ю з окремими учнями для глибшого розуміння їхніх переживань, проблем і ставлення до соціально-психологічного клімату в класі. По-третє, спостереження за взаємодією учнів під час навчального процесу, позакласних заходів та перерв, що дозволило виявити потенційні проблеми у комунікації та взаємодії. Нарешті, соціометрія, яка допомогла визначити

структуру учнівського колективу, виявити лідерів і периферійних учасників колективу.

3. Результати діагностики

Результати діагностики соціально-психологічного клімату серед учнів показали, що більшість із них вважають своє класне середовище підтримуючим і дружнім, хоча деякі учні, зокрема новачки або ті, хто має відмінні інтереси та погляди, відчувають ізоляцію. У класах із високим рівнем соціальної інтеграції учні активно взаємодіють, підтримують один одного як у навчанні, так і в позакласних заходах. Водночас у деяких класах спостерігався високий рівень конфліктів, зумовлених суперечками за лідерство, соціальними статусами або різницею в навчальних досягненнях. Особливо актуальними проблемами є булінг і соціальна ізоляція, зокрема серед учнів, які відрізняються зовнішнім виглядом чи інтелектуальними здібностями. Щодо стосунків із педагогами, більшість учнів позитивно оцінюють взаємодію з вчителями, однак частина зазначає відсутність емоційної підтримки, що впливає на їхній психологічний комфорт. Учні, які мають близькі стосунки з педагогами, відчувають кращий клімат у класі та ефективнішу взаємодію з однокласниками. Емоційний стан учнів у більшості позитивний, проте деякі переживають стрес через навчальне навантаження, складні стосунки в колективі або соціальну ізоляцію, особливо ті, хто має труднощі з адаптацією або конфліктує з іншими. Щодо соціальної підтримки, частина учнів відзначає недостатній рівень допомоги від однокласників у складних ситуаціях, тоді як ті, хто відчуває підтримку, демонструють вищі академічні успіхи та загальне задоволення навчанням.

4. Визначення проблемних зон

На основі результатів діагностики було виявлено кілька проблемних зон у соціально-психологічному кліматі учнівського колективу: відсутність інтеграції окремих учнів, які мають відмінні соціальні інтереси або труднощі з адаптацією, через що вони залишаються на периферії класу; конфлікти, пов'язані з різним соціальним статусом або академічними досягненнями, що

викликає соціальну нерівність і напруженість у колективі; недостатній рівень емоційної підтримки з боку однокласників і вчителів, що негативно впливає на психоемоційний стан учнів; а також прояви булінгу в деяких класах, які викликають у учнів страх, тривогу і знижують їхній психологічний комфорт.

5. Рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату

Рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату включають розвиток програм соціальної адаптації, спрямованих на підтримку учнів, які мають труднощі з інтеграцією в новий колектив чи школу, зокрема через групи підтримки та тренінги з комунікації й соціальних навичок. Важливим є підвищення професіоналізму класних керівників у сфері психологічної підтримки, навчання їх методам роботи з конфліктами та адаптацією учнів. Для запобігання булінгу та соціальній ізоляції рекомендується впровадження спеціальних програм, розвиток толерантності і емпатії серед учнів, а також організація групових заходів, що сприяють зближенню колективу. Посилення психологічної підтримки передбачає активне залучення шкільного психолога до роботи з учнями, які потребують допомоги у подоланні емоційних труднощів і стресу. Для покращення емоційного клімату в класі доцільно організовувати культурні, спортивні заходи, екскурсії та волонтерські проекти, що сприятимуть зміцненню морального духу і створенню сприятливої атмосфери для колективної взаємодії

Результати дослідження засвідчили наступне:

За методикою Лосенкової 65% респондентів оцінили клімат як "відносно сприятливий", 20% – як несприятливий, лише 15% – як сприятливий.

Соціометричний аналіз виявив низький рівень взаємної симпатії між частиною педагогів та наявність "ізольованих" членів колективу, що свідчить про недостатній рівень згуртованості. Згідно з індексом згуртованості: середній рівень — у 40% педагогів, високий — у 25%, низький — у 35%. Анкетування виявило потребу у психологічній підтримці, налагодженні комунікації та зменшенні конфліктів.

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в

учнівському колективі проводилося з метою виявлення особливостей міжособистісної взаємодії, рівня згуртованості, емоційного комфорту та психологічної безпеки учнів. Діагностика охопила учнів середніх та старших класів у закладі загальної середньої освіти.

Методи дослідження:

- Соціометрія (за методикою Дж. Морено) — для виявлення структури міжособистісних стосунків;
- Методика "Клімат у класі" (за О. І. Мотковим, адаптація) — для загальної оцінки психологічного клімату;
- Шкала емоційного комфорту учня (за В. М. Мельничуком);
- Анкетування щодо ставлення до вчителів та однокласників (авторська адаптація);
- Спостереження за поведінкою учнів у колективній діяльності.

Загальні результати дослідження:

Соціометричний аналіз показав, що 21% учнів мали високий соціометричний статус (обираються багатьма); 49% — середній статус (мають декілька позитивних виборів); 30% — низький статус або повна відсутність виборів (ізолювані); виявлено 2 соціометричні "зірки", 3 ізолювані учні та 1 "відкинутий" (тобто учень, який отримав відмову); в деяких класах спостерігається групова фрагментація та домінування неформальних лідерів.

Оцінка емоційного клімату в класі засвідчила: 17% учнів вважають атмосферу у класі дуже сприятливою; 52% — помірно сприятливою (є певні напруження або конфлікти); 31% — несприятливою (відчуття ізоляції, тривожності, агресивності серед однолітків).

Анкетування виявило: 68% учнів висловили загальне задоволення спілкуванням з однокласниками; 54% — вказали на випадки булінгу, ігнорування або "виключення" з групової діяльності; 72% — позитивно оцінюють взаємини з вчителями, але 28% — вказують на нерівність у ставленні до учнів з боку деяких педагогів.

Шкала емоційного комфорту продемонструвала такі

результати: 33% учнів перебувають у зоні дискомфорту (відчують тривогу, стрес або небезпеку); 45% — у нейтральному стані; 22% — у зоні емоційної безпеки.

Психологічна інтерпретація результатів:

У класних колективах присутні ознаки емоційної напруги, нестабільності стосунків, нерівномірного розподілу впливу й авторитету серед учнів. Ізоляція частини учнів у соціометричних матрицях свідчить про дефіцит психологічної підтримки, що може впливати на успішність, самооцінку та загальне самопочуття. Взаємини між учнями та педагогами загалом позитивні, однак окремі випадки суб'єктивного сприйняття несправедливості вказують на необхідність посилення індивідуального підходу до дітей.

Висновки за результатами дослідження учнівського колективу:

У досліджуваних класах виявлено середній рівень розвитку соціально-психологічного клімату з окремими негативними проявами, що потребують корекції. Найбільшу тривогу викликає відсутність належної інтеграції окремих учнів у соціальне середовище класу, а також випадки міжособистісної напруги та зниженого емоційного комфорту. Дані свідчать про необхідність цілеспрямованої роботи з формування толерантності, емпатії, згуртованості, а також зміцнення партнерських стосунків між учнями й педагогами.

6. Висновки

Діагностика соціально-психологічного клімату учнівського колективу виявила як позитивні, так і проблемні аспекти взаємодії серед учнів. Розуміння цих аспектів дозволяє вчасно впроваджувати ефективні заходи, спрямовані на поліпшення психологічного клімату в школі. Врахування результатів діагностики сприятиме створенню більш гармонійного середовища для навчання та соціалізації учнів, що позитивно вплине на їхній розвиток та результати навчання.

2.3. Розробка та впровадження авторської програми оптимізації

соціально-психологічного клімату

На основі результатів діагностики було розроблено авторську програму, спрямовану на покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Програма включає кілька основних напрямів:

Розвиток комунікативних навичок: серія тренінгів і майстер-класів з ефективної комунікації, активного слухання та конструктивного вирішення конфліктів.

Підвищення рівня емоційної компетентності: заняття з емоційного інтелекту, управління стресом, підтримки психологічної безпеки в колективі.

Наставництво та підтримка молодих спеціалістів: організація системи наставництва, що дозволяє зменшити стрес і невпевненість у нових працівників і забезпечити їх інтеграцію в колектив.

Взаємодія з адміністрацією: створення регулярних зустрічей між педагогами та адміністрацією для зворотного зв'язку, обговорення проблем і пошуку спільних рішень.

Авторська програма оптимізації соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти

1. Мета програми:

Покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі через проведення психокорекційних, психопрофілактичних та тренінгових заходів, спрямованих на зниження конфліктності, підвищення рівня емоційної підтримки, довіри та згуртованості серед учасників освітнього процесу.

2. Завдання програми:

1. Створення атмосфери довіри та відкритості в колективі.
2. Зниження рівня міжособистісних конфліктів.
3. Розвиток комунікативних навичок та емоційної компетентності педагогів.
4. Підвищення рівня згуртованості та підтримки серед колег.
5. Формування позитивного емоційного фону в роботі педагогів.

3. Структура програми:

Програма складається з 4 основних етапів, кожен з яких включає конкретні психологічні заходи.

Етап 1. Діагностика соціально-психологічного клімату

Мета: виявлення поточного стану соціально-психологічного клімату в колективі, визначення основних проблем та зон для покращення.

Методи діагностики:

- Методика Лосенкової для оцінки сприятливості СПК.
- Соціометрія Морено для вивчення міжособистісних відносин.
- Анкетування для визначення рівня емоційної підтримки та задоволеності міжособистісними відносинами.

Результат: на основі діагностичних даних формується картограма соціально-психологічного клімату та виявляються проблемні зони для подальшої корекції.

Етап 2. Психологічне консультування та підтримка

Мета: забезпечення індивідуальної психологічної підтримки педагогів, що мають труднощі у комунікації або відчувають психологічну напругу.

Методи:

- Індивідуальні консультації з психологом для педагогів, які переживають професійне вигорання або мають труднощі у спілкуванні.
- Групові сесії для обговорення проблем колективу та формулювання можливих рішень.

Результат: покращення психологічного клімату через надання необхідної підтримки та розв'язання персональних проблем учасників колективу.

Етап 3. Тренінгові заняття з розвитку емоційної компетентності

Мета: підвищення рівня емоційного інтелекту педагогів для покращення міжособистісної взаємодії та зниження рівня конфліктності.

Зміст тренінгів:

1. Тренінг "Емоційна грамотність" – розвиток здатності розпізнавати та правильно реагувати на емоції інших.

2. Тренінг "Ефективне спілкування" – покращення комунікативних навичок, активне слухання, управління конфліктами.

3. Тренінг "Згуртованість колективу" – побудова командної роботи, підтримка одне одного, розвиток взаємодії.

Результат: підвищення емоційної компетентності учасників, зниження соціальної напруги в колективі, підвищення рівня довіри та згуртованості.

Етап 4. Корекція конфліктів і створення атмосфери довіри

Мета: зниження рівня конфліктності в колективі та формування відкритої та довірливої атмосфери.

Методи:

- Медіація та фасилітація – методи вирішення конфліктів без стороннього втручання.
- Групові обговорення для виявлення проблем і пошуку компромісів.
- Ігри на згуртованість – використання психологічних ігор та вправ для підвищення взаєморозуміння та згуртованості.

Результат: покращення атмосфери в колективі, формування відкритого діалогу та зниження рівня напруги, що сприяє позитивному психоемоційному фону.

4. Оцінка ефективності програми:

Для оцінки ефективності впровадженої програми оптимізації соціально-психологічного клімату використовуються такі критерії:

1. Досягнення позитивних змін в оцінках діагностичних методик (порівняння результатів до і після впровадження програми).
2. Зростання рівня задоволеності співпрацею серед педагогів (опитування).
3. Зниження рівня конфліктів і психологічної напруги (спостереження та анкети).
4. Покращення міжособистісних відносин в колективі (соціометрія, анкети).

Ця програма може бути адаптована до конкретних умов кожного ЗЗСО та

реалізована як частина загальної стратегії розвитку колективу та підтримки його психоемоційного здоров'я.

2.4. Оцінка ефективності впроваджених заходів

Оцінка ефективності впроваджених заходів із покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі проводилася за допомогою повторних анкетувань, інтерв'ю з учасниками освітнього процесу, а також систематичних спостережень за міжособистісними взаємодіями в колективі. Зібрані емпіричні дані дозволили проаналізувати динаміку змін та виявити позитивні результати впровадженої програми.

Одним із найважливіших досягнень стало покращення сприйняття соціально-психологічного клімату педагогами. Згідно з результатами повторного анкетування, значно знизився рівень стресу серед учасників колективу. Це, у свою чергу, позитивно позначилося на загальному емоційному стані педагогів, сприяло підвищенню задоволеності роботою, зростанню рівня внутрішньої мотивації та покращенню стосунків з колегами. У колективі посилювалося відчуття згуртованості, з'явилося більше взаємної підтримки та доброзичливості, що є невід'ємними компонентами сприятливого соціально-психологічного клімату.

Також відзначено помітне покращення якості комунікації між педагогами та адміністрацією. У ході реалізації програми вдалося налагодити більш відкритий і конструктивний діалог, що сприяло зниженню кількості конфліктів і непорозумінь. Педагоги стали активніше висловлювати свої думки, пропозиції та занепокоєння, а адміністрація – демонструвати більшу зацікавленість у зворотному зв'язку та враховувати потреби колективу при прийнятті рішень. Такий підхід сприяв зміцненню довіри в колективі та формуванню демократичного стилю управління.

Окремої уваги заслуговують зміни в адаптації нових працівників. Запроваджена система наставництва виявилася ефективною підтримкою для

молодих педагогів. Завдяки залученню досвідчених колег до процесу супроводу новачків вдалося створити умови для швидшої адаптації нових працівників до вимог професійної діяльності та особливостей внутрішньокolleктивної взаємодії. Зменшився рівень тривожності та професійного стресу серед нових педагогів, що сприяло попередженню синдрому емоційного вигорання та підвищенню їхньої впевненості у власних силах.

Загалом, результати оцінювання свідчать про ефективність впроваджених заходів і позитивний вплив програми на формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Досягнуті зміни мають не лише короткостроковий, а й потенційно довготривалий характер, оскільки закладають основи для подальшого розвитку професійної взаємодії, емоційної підтримки та психологічного комфорту в закладі освіти.

Висновки до розділу 2

У результаті емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в ЗЗСО було виявлено ряд важливих аспектів, що визначають як загальний стан психологічної атмосфери в колективі, так і окремі фактори, які потребують корекції для покращення взаємодії між педагогами, адміністрацією та учнями.

Психологічний клімат в колективі здебільшого є сприятливим, але спостерігаються окремі проблеми у взаємовідносинах між педагогами і адміністрацією, що впливає на загальну атмосферу в школі.

Конфлікти та непорозуміння між вчителями та адміністрацією пов'язані з недостатньою комунікацією, відсутністю системи зворотного зв'язку та неясним розподілом обов'язків, що негативно впливає на мотивацію педагогів та ефективність роботи.

Рівень стресу серед педагогів є середнім, що свідчить про необхідність додаткових заходів для підвищення стресостійкості та

психологічної підтримки в колективі.

На основі проведеного дослідження було розроблено авторську програму оптимізації соціально-психологічного клімату, яка включала тренінги, майстер-класи, а також систему наставництва для молодих спеціалістів. Впровадження програми дало позитивні результати у вигляді підвищення комунікативної взаємодії, зменшення конфліктів та зниження рівня стресу серед педагогів.

Ефективність впроваджених заходів підтверджується результатами повторних анкетувань та інтерв'ю, які показали покращення психологічного клімату, підвищення рівня задоволення роботою та зниження конфліктів у колективі.

Отже, проведене дослідження підтвердило важливість комплексного підходу до формування сприятливого соціально-психологічного клімату в ЗЗСО та показало ефективність застосованих заходів для його оптимізації.

У результаті проведеного емпіричного дослідження соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі закладу загальної середньої освіти було виявлено такі закономірності:

Рівень соціально-психологічного клімату у більшості педагогів оцінюється як відносно сприятливий. За методикою О.Ф. Лосенкової значна частина респондентів відчуває певну психологічну напругу у взаємодії з колегами.

Соціометричний аналіз виявив наявність груп внутрішнього тяжіння, водночас фіксується певна кількість педагогів із низьким соціометричним статусом, що свідчить про існування труднощів у комунікації та згуртованості.

Показники згуртованості колективу розподілилися нерівномірно: третина педагогів демонструє низький рівень групової єдності, що є одним із факторів зниження емоційного комфорту в професійному середовищі.

Результати анкетування показали, що педагоги потребують вдосконалення комунікативної взаємодії, підвищення рівня довіри та

покращення загальної психологічної атмосфери в закладі освіти.

Виявлено комплекс чинників, які негативно впливають на соціально-психологічний клімат: нерівномірний розподіл навантаження, недостатній рівень відкритості у спілкуванні, наявність міжособистісних напружень, неефективне врегулювання конфліктів.

Отже, результати дослідження підтверджують гіпотезу про необхідність впровадження системної психологічної роботи, спрямованої на оптимізацію клімату в педагогічному колективі ЗЗСО. Це включає як психопрофілактичні заходи, так і програму тренінгової роботи для підвищення згуртованості, взаємопідтримки та емоційної стабільності.

Результати дослідження засвідчили наступне:

За методикою Лосенкової 65% респондентів оцінили клімат як "відносно сприятливий", 20% – як несприятливий, лише 15% – як сприятливий.

Соціометричний аналіз виявив низький рівень взаємної симпатії між частиною педагогів та наявність "ізольованих" членів колективу, що свідчить про недостатній рівень згуртованості.

Згідно з індексом згуртованості: середній рівень — у 40% педагогів, високий — у 25%, низький — у 35%.

Анкетування виявило потребу у психологічній підтримці, налагодженні комунікації та зменшенні конфліктів.

Результати дослідження свідчать про наявність проблем у соціально-психологічному кліматі колективу, зокрема: емоційна напруженість у взаємодії; недостатній рівень взаємопідтримки; потреба у підвищенні соціально-психологічної компетентності педагогів; наявність прихованих міжособистісних конфліктів. Отже, педагогічному колективу потрібна системна психологічна підтримка, спрямована на згуртування, розвиток емоційного інтелекту, зменшення конфліктності та формування атмосфери довіри, що буде реалізовано в рамках заходів, описаних у Розділі

РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

3.1. Психокорекційні рекомендації щодо покращення соціально-психологічного клімату в закладі освіти

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у закладі освіти є важливою умовою ефективного функціонування освітнього процесу, психологічного комфорту всіх учасників (педагогів, учнів, адміністрації), розвитку особистості та запобігання конфліктам. СПК відіграє визначальну роль у створенні продуктивної атмосфери, яка стимулює мотивацію до навчання і професійного зростання, взаємоповагу, співпрацю та емоційну безпеку.

Стан соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі безпосередньо впливає на ефективність професійної діяльності вчителів, якість освітнього процесу та психологічне благополуччя всіх учасників освітнього середовища. У сучасних умовах реформування освіти особливої актуальності набуває завдання створення комфортного та безпечного середовища для педагогів, де панує довіра, взаємоповага та готовність до співпраці. Це потребує впровадження системних методичних підходів, спрямованих на формування і підтримку сприятливого соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат — це система міжособистісних стосунків у колективі, яка впливає на самопочуття, поведінку та продуктивність його членів. Він формується під впливом як об'єктивних (структура колективу, управління, організаційна культура), так і суб'єктивних чинників (цінності, установки, емоційний фон, особистісні риси). У педагогічному середовищі це особливо важливо, адже професія вчителя вимагає емоційної стійкості, підтримки, довіри та взаємоповаги. Сприятливий соціально-психологічний клімат є необхідною умовою ефективного функціонування закладу загальної середньої освіти.

До ключових чинників, що впливають на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі, належать стиль управління керівника, комунікативна культура, професійна мотивація, групова згуртованість та рівень психологічної безпеки. Демократичний стиль керівництва, відкритість до діалогу, визнання внеску кожного працівника формують позитивну атмосферу співпраці. Ефективна взаємодія між педагогами забезпечує відкритість, взаєморозуміння та готовність до спільного вирішення професійних завдань. Позитивна атмосфера в колективі підвищує професійну залученість і задоволення від роботи, що своєю чергою позитивно впливає на емоційне самопочуття працівників. Психологічна безпека, як компонент клімату, означає відсутність страху перед критикою, можливість бути почутим і підтриманим у складних ситуаціях.

Для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в

педагогічному колективі доцільно використовувати низку методичних підходів, які охоплюють діагностичну, психокорекційну, комунікативну та організаційно-педагогічну діяльність.

Першим кроком у роботі з колективом є психолого-педагогічна діагностика. Вона дає змогу виявити наявні проблеми, рівень згуртованості, задоволеність міжособистісними стосунками, стиль спілкування та рівень емоційного комфорту. З цією метою можуть бути використані такі методики: соціометрія Дж. Морено, методика діагностики соціально-психологічного клімату за Фішером, тест-опитувальник Літвака, опитувальник Левіна, шкала емоційного вигорання, опитування та інтерв'ювання. Результати діагностики є основою для формування програми впливу, корекції або розвитку.

Другим напрямом є організація тренінгових заходів. Тренінги спрямовані на розвиток комунікативних навичок, емоційного інтелекту, формування асертивної поведінки, підвищення рівня емпатії, згуртування колективу. Вони проводяться у формі рольових ігор, обговорень, рефлексивних вправ і практичних занять. Учасники отримують можливість поділитися власним досвідом, обговорити складні ситуації, сформувати позитивне ставлення до колег та навчитися ефективно взаємодіяти в різних обставинах.

У разі виникнення конфліктів або напруження в колективі доцільно використовувати технології фасилітації та медіації. Фасилітація дозволяє колективу ефективно проводити наради, обговорювати суперечливі питання та спільно ухвалювати рішення. Медіація є формою альтернативного врегулювання конфліктів за участі нейтрального посередника, який допомагає сторонам знайти взаємоприйнятне рішення. Обидва методи сприяють зниженню рівня агресії та створенню умов для конструктивного діалогу.

Ще одним ефективним підходом є впровадження коучингу та супервізії. Коучинг забезпечує індивідуальну підтримку педагогів у вирішенні професійних завдань, сприяє особистісному зростанню та самореалізації. Супервізія — це регулярна групова або індивідуальна зустріч із супервізором (психологом або досвідченим колегою), під час якої обговорюються труднощі в

роботі, надаються рекомендації, здійснюється емоційна підтримка. Це дозволяє запобігати професійному вигоранню, покращити якість педагогічної діяльності та міжособистісну взаємодію в колективі.

Важливим фактором сприятливого клімату є розвиток корпоративної культури. Формування спільних традицій, цінностей, норм поведінки, символіки закладу створює відчуття приналежності до колективу, стимулює професійну гордість та ідентифікацію з місією закладу. Колективні заходи, святкування професійних подій, участь у спільних проектах сприяють згуртованості та підвищенню емоційної включеності працівників.

Окрема роль у формуванні соціально-психологічного клімату належить керівнику освітнього закладу. Ефективний керівник є не лише адміністратором, а й лідером, комунікатором, посередником, натхненником. Він повинен створювати атмосферу довіри, забезпечувати відкритість комунікацій, мотивувати педагогів до професійного зростання, підтримувати їхні ініціативи та забезпечувати психологічну безпеку. Лідерство, орієнтоване на людину, забезпечує розвиток партнерських взаємин між членами колективу.

Результати впровадження методичних підходів до формування позитивного клімату свідчать про значне зниження рівня конфліктності, покращення психологічної атмосфери, підвищення згуртованості колективу, зменшення проявів професійного вигорання та підвищення рівня задоволеності працею. Емпіричні дослідження, проведені у закладах загальної середньої освіти, підтверджують ефективність комплексного підходу до оптимізації соціально-психологічного клімату.

Таким чином, методичні підходи до створення сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі повинні бути системними, науково обґрунтованими та адаптованими до конкретних умов діяльності закладу освіти. Вони включають в себе не лише психодіагностику і психокорекцію, а й розвиток комунікативної культури, організацію підтримки педагогів, розвиток лідерського потенціалу керівника, формування єдиної корпоративної культури. Створення сприятливого клімату є важливою умовою

підвищення ефективності освітнього процесу, професійного самореалізації педагогів та загального психологічного добробуту колективу.

Теоретичне обґрунтування методичних підходів до створення позитивного соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у педагогічному колективі є складним і багатогранним процесом, що вимагає системного наукового підходу. Ефективна методична діяльність у цьому напрямі повинна спиратися на низку взаємодоповнювальних концепцій, які дозволяють глибше зрозуміти механізми міжособистісної взаємодії, емоційної безпеки, згуртованості та професійного добробуту учасників освітнього процесу. До таких теоретичних основ належать системний, особистісно-орієнтований, діалогічний, культурологічний та психолого-педагогічний підходи.

Системний підхід розглядає соціально-психологічний клімат як багаторівневу систему взаємодії між усіма суб'єктами освітнього процесу. Згідно з цим підходом, клімат формується в контексті загальної організаційної структури школи, управлінських стратегій, ролей і функцій педагогів, характеру комунікації, домінуючих цінностей і норм колективу. Системний аналіз дозволяє виявити ключові структурні та функціональні елементи, які сприяють або, навпаки, перешкоджають гармонійній взаємодії в колективі. Таким чином, створення позитивного СПК у межах системного підходу передбачає цілісне бачення організації як єдиного організму, де зміни в одному компоненті впливають на інші.

Особистісно-орієнтований підхід акцентує увагу на унікальності кожного учасника освітнього процесу — як педагогів, так і учнів. Він передбачає повагу до індивідуального досвіду, потреб, цінностей та потенціалу особистості. У контексті педагогічного колективу цей підхід сприяє створенню умов для особистісного зростання, самореалізації, розвитку рефлексії, емпатії, здатності до саморегуляції та відповідальності за власну професійну діяльність.

У таких умовах зростає взаємоповага, довіра та психологічна безпека, що, безперечно, позитивно впливає на загальний клімат у колективі.

Діалогічний підхід ґрунтується на ідеї відкритого, рівноправного та поважного спілкування між усіма учасниками освітнього середовища. У межах цього підходу важливими є принципи партнерства, суб'єкт-суб'єктної взаємодії, взаєморозуміння, визнання права на власну думку. Саме діалог сприяє вирішенню конфліктів, налагодженню співпраці, формуванню довірливих стосунків, що є критично важливим для підтримки позитивного клімату в педагогічному колективі. Шкільне середовище, в якому практикуються відкриті обговорення, взаємна підтримка та колективне прийняття рішень, забезпечує більшу згуртованість і відчуття причетності до спільної справи.

Культурологічний підхід орієнтує заклад освіти на формування спільних цінностей, моральних норм, традицій і символів, які визначають унікальну атмосферу та стиль взаємин у колективі. Культура педагогічного середовища стає основою внутрішньої мотивації, професійної ідентичності, моральної згуртованості. Створення позитивної внутрішньої культури через участь у спільних заходах, ритуалах, урочистостях, сприяє укріпленню колективного духу, формуванню корпоративної відповідальності та почуття єдності.

Психолого-педагогічний підхід забезпечує глибоке розуміння особливостей психічного розвитку, вікових характеристик, когнітивних і емоційних потреб як учнів, так і педагогів. Цей підхід дозволяє будувати педагогічну взаємодію з урахуванням індивідуальних можливостей, забезпечуючи гнучкий, адаптивний підхід до організації роботи в колективі. З його допомогою створюються умови для психоемоційної підтримки, попередження професійного вигорання, розвитку навичок емоційного інтелекту та підвищення психологічної стійкості.

Отже, інтеграція системного, особистісно-орієнтованого, діалогічного, культурологічного та психолого-педагогічного підходів створює цілісну

методологічну основу для формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Кожен із цих підходів виконує важливу функцію у формуванні здорового мікроклімату: від розуміння структури та динаміки взаємодій — до забезпечення гуманного, емпатійного та етичного середовища для всіх учасників освітнього процесу.

Методичні інструменти формування позитивного соціально-психологічного клімату в освітньому середовищі

Практична реалізація підходів до формування позитивного соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та учнівському середовищі можлива через використання комплексу сучасних методичних інструментів і технологій, спрямованих на зміцнення міжособистісних зв'язків, розвиток емоційної культури, підвищення ефективності комунікації й управління. Одним із ключових елементів є психодіагностика соціально-психологічного клімату, яка передбачає використання анкет, соціометричних методик, опитувальників з метою визначення рівня задоволеності міжособистісними стосунками, виявлення наявності конфліктів, рівня взаємної довіри та емоційного комфорту. Діагностичні дані стають основою для планування цілеспрямованої корекційно-розвивальної роботи.

Значне місце у процесі оптимізації клімату займають тренінгові програми для педагогів і учнів, що сприяють формуванню навичок ефективного спілкування, конструктивного вирішення конфліктів, емоційної саморегуляції та командної взаємодії. Такі заходи підвищують рівень емпатії, толерантності та соціальної компетентності учасників освітнього процесу.

Ефективною формою індивідуального та групового професійного супроводу є педагогічний коучинг і супервізія. Вони надають педагогам підтримку у подоланні професійних труднощів, сприяють розробці особистісних стратегій розвитку, зниженню рівня емоційного вигорання, формуванню позитивного ставлення до професійної діяльності та колег.

До важливих інструментів також належать інтерактивні виховні заходи, зокрема групові дискусії, проєкти, класні години, творчі акції, які

спрямовані на розвиток морально-етичних якостей, почуття відповідальності, солідарності та взаємної підтримки. Такі заходи сприяють створенню атмосфери довіри та співучасті в шкільному житті.

У випадках виникнення конфліктів в освітньому середовищі важливу роль відіграє впровадження практик медіації та діяльність шкільної служби порозуміння. Ці інструменти спрямовані на формування культури ненасильницького спілкування, конструктивного розв'язання суперечок і відновлення гармонійних стосунків між усіма учасниками освітнього процесу.

Не менш важливим елементом є формування культури зворотного зв'язку — організація безпечного і відкритого простору для обговорення проблем, вираження думок, оцінки результатів спільної діяльності. Це сприяє зростанню суб'єктності педагогів і учнів, активізує їхню участь у житті школи.

Одним із стратегічних напрямів є створення демократичної моделі управління, яка передбачає активне залучення педагогів та учнів до процесу ухвалення рішень, участі в розробці правил та стандартів взаємодії, що забезпечує відчуття значущості кожного члена колективу.

Для ефективної реалізації зазначених методичних підходів необхідно створити відповідні умови. Передусім це підтримка з боку адміністрації: керівництво закладу має бути відкритим до інновацій, готовим до модернізації управлінських підходів, ініціювати і підтримувати командну роботу, сприяти налагодженню здорового психологічного мікроклімату.

Ключову роль у цьому процесі відіграє професійна підготовка фахівців — зокрема, залучення до процесу оптимізації клімату шкільного психолога, соціального педагога, методистів, які забезпечують науково-методичний супровід змін, здійснюють психолого-педагогічну просвіту педагогів і надають консультативну допомогу.

Ефективність реалізації методичних стратегій також залежить від взаємодії з батьками, яка базується на партнерстві та довірі. Налагодження тісної співпраці між школою та родинами учнів створює цілісне середовище підтримки та сприяє формуванню єдиних підходів до виховання.

Важливим чинником є інституційна сталість — тобто системність, безперервність і довготривалість зусиль, спрямованих на формування позитивного соціально-психологічного клімату. Це потребує інтеграції відповідних змін до стратегії розвитку закладу загальної середньої освіти, забезпечення наступності й адаптації методичних підходів до умов конкретного освітнього середовища.

Таким чином, поєднання різноманітних методичних інструментів з організаційною підтримкою, професійною компетентністю педагогів та активною взаємодією з усіма учасниками освітнього процесу є запорукою ефективного формування позитивного соціально-психологічного клімату в закладі освіти.

Формування сприятливого соціально-психологічного клімату (СПК) у закладі загальної середньої освіти потребує комплексного підходу, в якому значне місце займають психокорекційні методи. Вони спрямовані на зменшення емоційної напруги, вирішення міжособистісних конфліктів, покращення комунікації, розвиток емоційної компетентності та забезпечення психологічного комфорту в педагогічному колективі. Ефективне використання психокорекційних заходів сприяє підвищенню професійної мотивації, профілактиці емоційного вигорання та створенню атмосфери довіри, взаємоповаги та підтримки.

Основні психокорекційні рекомендації щодо покращення СПК у педагогічному колективі охоплюють кілька напрямів роботи.

1. Індивідуальна психокорекція є необхідною для педагогів, які мають підвищений рівень тривожності, схильність до стресових реакцій або вже зазнали професійного вигорання. Робота в цьому напрямі передбачає використання методів когнітивно-поведінкової терапії, які дозволяють змінити деструктивні мисленнєві шаблони, підвищити рівень стресостійкості та адаптацію до професійних викликів. Також ефективними є індивідуальні психотерапевтичні сесії, спрямовані на відновлення емоційної рівноваги, формування внутрішніх ресурсів та мотивації до подальшої педагогічної

діяльності.

2. Групові тренінги відіграють ключову роль у покращенні міжособистісної взаємодії та зміцненні корпоративного духу. Особливо корисними є тренінги з розвитку комунікативних навичок, які навчають педагогів ефективно слухати, висловлювати свої думки, уникати конфліктів та конструктивно їх вирішувати. Значну увагу також приділяють тренінгам з розвитку емоційного інтелекту, що дає змогу глибше розуміти як власні емоції, так і емоції колег, сприяє підвищенню рівня емпатії, толерантності, взаєморозуміння і зменшенню напруженості у спілкуванні.

3. Коучинг і наставництво як інструменти підтримки професійного зростання та адаптації мають особливе значення у роботі з молодими педагогами. Впровадження системи наставництва забезпечує емоційну підтримку новачків, полегшує їхнє входження в колектив, зменшує ризики стресу, невпевненості та професійної дезадаптації. Окрім того, коучинг для керівників освітніх установ допомагає розвивати лідерські якості, формувати ефективні управлінські стратегії, будувати довірливі стосунки в колективі, що позитивно позначається на загальному кліматі в закладі.

4. Релаксаційні та арт-терапевтичні методи також є важливими засобами емоційного розвантаження. Арт-терапія у формі малювання, роботи з кольором, музикотерапії чи драматизації дозволяє педагогам виражати свої почуття, долати внутрішні бар'єри, знижувати рівень емоційного напруження і стимулює креативність. Релаксаційні вправи, дихальні практики, техніки візуалізації допомагають швидко відновити енергетичний баланс, зняти втому, підвищити загальне самопочуття та працездатність.

Оптимізація соціально-психологічного клімату в закладах освіти передбачає створення умов, за яких міжособистісні стосунки ґрунтуються на відкритості, співпраці, взаєморозумінні та довірі. Основними психологічними умовами покращення клімату є розвиток емоційної компетентності педагогів як здатності до усвідомлення та регулювання власних емоцій і розуміння емоцій інших; налагодження ефективної комунікації в колективі, що дозволяє

зменшити рівень соціальної напруги; формування атмосфери підтримки, відкритості та взаємоповаги; профілактика конфліктів через своєчасне реагування та впровадження практик ненасильницької комунікації; підвищення рівня психологічної культури всього педагогічного колективу, зокрема керівного складу.

З метою системної реалізації психокорекційної підтримки в педагогічному колективі ЗЗСО була розроблена та впроваджена програма психокорекційної роботи, яка передбачає тренінгові заняття, психологічне консультування та групову фасилітацію. Основні компоненти програми включають:

- Тренінги згуртування колективу, такі як «Команда і Я», «Відкритий діалог», «Довіра в дії», спрямовані на зміцнення командної взаємодії, усвідомлення спільних цінностей і формування позитивного ставлення до колег.
- Тренінги емоційного інтелекту та управління стресом, що розвивають емоційну саморефлексію, здатність до регуляції емоцій у складних ситуаціях і вміння справлятися з професійними навантаженнями.
- Психологічні ігри та вправи на розвиток емпатії, активного слухання, асертивної поведінки, які підвищують соціальні навички та знижують ймовірність міжособистісних конфліктів.
- Групові обговорення та рефлексивні сесії, що дають змогу педагогам висловлювати власну думку, ділитися досвідом, обговорювати актуальні труднощі і спільно шукати шляхи їх вирішення.
- Психологічне консультування для вчителів, які мають труднощі у комунікації чи переживають емоційні кризи, спрямоване на відновлення психологічної рівноваги та підвищення професійної ефективності.

Отже, системне впровадження психокорекційних заходів у практику функціонування закладів загальної середньої освіти є важливим чинником покращення соціально-психологічного клімату, сприяє зниженню рівня стресу, зміцненню міжособистісних зв'язків, зростанню мотивації і загальної задоволеності педагогічною діяльністю. У довготривалій перспективі це

забезпечує якісні зміни в освітньому середовищі, підвищення його психологічної безпеки та ефективності.

3.2. Аналіз результатів впливу психологічних інструментів на оптимізацію соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі

Впровадження психологічних інструментів у практику роботи педагогічного колективу закладу загальної середньої освіти (ЗЗСО) продемонструвало вагомий позитивний ефект як у короткостроковій, так і в середньостроковій перспективі. Системна реалізація комплексу психокорекційних заходів сприяла суттєвим змінам у структурі міжособистісних взаємин, покращенню емоційного фону колективу, зниженню конфліктності та загальному зміцненню професійної атмосфери.

Одним із помітних результатів впроваджених заходів стало покращення взаємовідносин між педагогами та адміністрацією. Тренінги на розвиток комунікативних навичок, фасилітовані обговорення та психологічні консультації сприяли відкритішому спілкуванню, зменшенню недовіри й непорозумінь. Унаслідок цього кількість конфліктних ситуацій у колективі знизилася, а педагоги стали більш відкритими до зворотного зв'язку, проявили більшу готовність до конструктивної взаємодії з керівництвом. Також було досягнуто більш чіткого усвідомлення ролей та функціональних обов'язків, що допомогло уникати дублювання завдань та суперечностей у процесі спільної діяльності.

Важливим досягненням стало підвищення рівня емоційної компетентності та стресостійкості серед педагогічного складу. Завдяки участі в тренінгах емоційного інтелекту та технік управління стресом, учителі навчилися краще усвідомлювати та регулювати власні емоції, конструктивно реагувати на стресові ситуації, що значно знизило прояви емоційного вигорання. Зросла чутливість до потреб колег і учнів, підвищилась готовність до підтримки та співпереживання, що створило в колективі атмосферу

психологічного комфорту, емпатії та взаєморозуміння. Це сприяло загальному згуртуванню працівників і зміцненню командної єдності.

Крім позитивних зрушень у педагогічному середовищі, було зафіксовано непрямий позитивний вплив психокорекційних заходів на морально-психологічний клімат серед учнів. Покращення стосунків між педагогами мало відгук у сфері навчально-виховної взаємодії: зросла довіра учнів до вчителів, знизилася кількість конфліктів у класах, з'явилася стабільніша емоційна атмосфера під час освітнього процесу. Таким чином, оптимізація клімату серед педагогів сприяла формуванню здорового мікроклімату в шкільному середовищі загалом.

Для об'єктивної оцінки результативності впроваджених психологічних інструментів було проведено повторне діагностичне обстеження, до якого залучено педагогів, що брали участь у програмі. Застосовано низку валідних психодіагностичних методик: Методика Лефора-Сочеванової, що дозволила виявити зміни в соціально-психологічному кліматі на основі оцінки емоційної насиченості взаємин, характеру міжособистісного спілкування та рівня задоволеності умовами роботи; Методика «Соціометрія» Дж. Морено, яка забезпечила аналіз динаміки соціометричного статусу членів колективу, виявлення рівня згуртованості, симпатій та антипатій; Опитувальник щодо задоволеності міжособистісною взаємодією та мікрокліматом, розроблений спеціально для педагогів, який відображав суб'єктивні оцінки учасників програми щодо змін у колективній атмосфері.

Порівняльний аналіз отриманих результатів до та після реалізації програми засвідчив наявність позитивної динаміки за всіма ключовими параметрами. Було зафіксовано: зниження рівня конфліктності в колективі, що проявилось у зменшенні частоти міжособистісних непорозумінь та підвищенні рівня довіри; зростання показників згуртованості, що свідчить про наявність більшої взаємної підтримки та позитивного налаштування на колективну співпрацю; підвищення рівня задоволеності міжособистісною взаємодією, зокрема з боку молодих фахівців, які відзначили сприятливу адаптацію до

нового колективу; поліпшення емоційного тону комунікацій, що виявилось у збільшенні проявів доброзичливості, терпимості, підтримки та конструктивного зворотного зв'язку.

Таким чином, аналіз впливу психологічних інструментів на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі засвідчив їх ефективність як у плані зміцнення внутрішньокolleктивних зв'язків, так і в покращенні загальної атмосфери у закладі освіти. Важливо зазначити, що системна психокорекційна робота має стати постійною складовою психологічного супроводу педагогічної діяльності, оскільки її довготривалий ефект сприяє не лише підвищенню професійної ефективності, а й загальній гармонізації освітнього середовища.

Висновки до розділу 3

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що психокорекційні заходи, спрямовані на покращення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, є дієвими й необхідними складовими сучасної практики управління людськими ресурсами у закладі загальної середньої освіти. Комплексне використання таких інструментів, як тренінги особистісного зростання, заняття з розвитку емоційного інтелекту, коучинг, арт-терапевтичні сесії, а також наставництво для молодих педагогів, продемонструвало свою ефективність у формуванні позитивного емоційного фону, налагодженні комунікації та зміцненні командної взаємодії.

Психокорекційні методи допомогли значно знизити рівень професійного стресу, запобігти проявам емоційного вигорання, а також сприяли розвитку навичок конструктивного вирішення конфліктів. Завдяки цьому покращилися не лише внутрішні стосунки в педагогічному колективі, але й підвищився рівень загальної задоволеності працівників своєю професійною діяльністю. Створення підтримувального та безпечного середовища стало базою для зміцнення взаємодовіри між учасниками освітнього процесу, зростання взаємоповаги та позитивного ставлення до змін.

Аналіз результатів діагностичних методик до і після впровадження психокорекційної програми продемонстрував позитивну динаміку: зменшення конфліктності, підвищення згуртованості колективу, покращення емоційного тону комунікацій. Важливою знахідкою стало те, що позитивні зміни в педагогічному середовищі мали і ширший ефект — вони відобразились на морально-психологічній атмосфері серед учнів. Покращення стосунків між педагогами підвищило рівень довіри учнів до вчителів, зменшило кількість конфліктів у шкільному середовищі та сприяло формуванню сприятливого освітнього простору загалом.

Таким чином, упровадження психологічних інструментів у практику ЗЗСО не лише підвищує якість професійної діяльності педагогів, але й має системний вплив на весь освітній процес. Це підтверджує необхідність інтеграції психокорекційної підтримки в стратегію розвитку закладу як постійного елементу створення здорового соціально-психологічного клімату.

ВИСНОВКИ

Соціально-психологічний клімат у закладі загальної середньої освіти є визначальним фактором, який суттєво впливає на ефективність освітнього процесу, рівень задоволеності професійною діяльністю та емоційний стан усіх учасників навчального середовища. Позитивний клімат сприяє згуртованості педагогічного колективу, підвищенню його продуктивності, розвитку комунікативних навичок та покращенню психоемоційного стану вчителів, що безпосередньо відображається на якості навчання та виховання учнів.

Теоретичний аналіз літературних джерел дозволив виділити ключові підходи до вивчення соціально-психологічного клімату, серед яких значне місце посідають теорії міжособистісної взаємодії, соціометричний аналіз та концепції емоційної підтримки в колективі. Оптимізація клімату в освітніх закладах вимагає системного, комплексного підходу, який поєднує психодіагностику, психокорекцію та психопрофілактику.

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в

педагогічному колективі досліджуваного закладу засвідчило, що, незважаючи на відносно сприятливий клімат, існують проблемні зони, зокрема у сфері комунікації, рівня довіри, згуртованості та емоційної підтримки. Встановлено, що на клімат у колективі впливають такі чинники, як рівень професійної підготовки педагогів, якість взаємодії з адміністрацією, розподіл робочих навантажень, а також здатність керівництва та працівників до ефективного управління конфліктами. Негативними аспектами, які ускладнюють формування позитивного клімату, стали відсутність відкритого діалогу та недостатня застосовність дієвих методів розв'язання конфліктних ситуацій.

Для усунення виявлених проблем була розроблена та впроваджена авторська програма оптимізації соціально-психологічного клімату, що включала послідовні етапи діагностики, психокорекційної підтримки, тренінгових занять та медіації. Реалізація цієї програми сприяла значному покращенню комунікаційних навичок педагогів, підвищенню рівня згуртованості колективу та зниженню кількості конфліктів, що відобразилось на загальному підвищенні ефективності педагогічної діяльності.

Практична значущість дослідження полягає у створенні дієвих методичних рекомендацій та психокорекційних заходів, які можуть бути адаптовані і впроваджені в інших закладах загальної середньої освіти з урахуванням їх специфіки. Соціально-психологічний клімат виявився ключовим чинником, що визначає не лише якість роботи педагогічного колективу, але й загальний морально-психологічний стан школи. Сприятлива атмосфера знижує рівень професійного стресу, запобігає емоційному вигоранню, мотивує педагогів до творчої діяльності та підвищує рівень задоволеності роботою.

Натомість низький або напружений соціально-психологічний клімат негативно позначається на професійній діяльності вчителів, спричиняє конфлікти, погіршує якість навчання і виховання, що вимагає системного втручання та регулярного моніторингу.

Впроваджені психокорекційні заходи, зокрема тренінги, арт-терапія,

коучинг і наставництво, довели свою ефективність у покращенні міжособистісної комунікації, підвищенні стресостійкості педагогів та формуванні конструктивних способів розв'язання конфліктів. Застосування цих інструментів суттєво підвищило психологічний клімат у колективі, сприяло формуванню підтримувального середовища та розвитку довіри.

Реалізація комплексної авторської програми оптимізації соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти виявилася ефективною: педагоги стали більш емоційно стабільними, знизився рівень стресу, покращилися взаємовідносини між працівниками та адміністрацією, що в свою чергу позитивно вплинуло на загальний моральний клімат і продуктивність роботи школи.

Подальші дослідження і впровадження сучасних методів оптимізації соціально-психологічного клімату мають ключове значення для розвитку освітнього процесу. Системне залучення психологічних інструментів і регулярна оцінка їх результативності дозволяють коригувати управлінські стратегії та забезпечувати їх адаптацію до змінних потреб педагогічного колективу та освітнього середовища загалом.

Соціально-психологічний клімат є ключовим фактором ефективності функціонування педагогічного колективу. Наявність сприятливої атмосфери в колективі сприяє покращенню навчального процесу, зниженню рівня стресу серед працівників та підвищенню загальної мотивації педагогів.

Низький або напружений соціально-психологічний клімат негативно впливає на професійну діяльність вчителів, веде до виникнення конфліктів, емоційного вигорання та зниження якості навчання. Таким чином, оптимізація клімату в колективі є важливим завданням для адміністрації навчального закладу.

Емпіричне дослідження соціально-психологічного клімату в ЗЗСО показало наявність як позитивних, так і негативних аспектів у взаємодії між педагогами, адміністрацією та учнями. Виявлені проблеми, такі як недостатня комунікація між адміністрацією та вчителями, конфлікти через неясність

розподілу обов'язків, стали основою для розробки рекомендацій щодо оптимізації психологічної атмосфери.

Психокорекційні заходи, спрямовані на покращення соціально-психологічного клімату, виявились ефективними. Впровадження тренінгів, арт-терапії, коучингу та наставництва значно покращило комунікацію в колективі, підвищило рівень стресостійкості педагогів і допомогло в розв'язанні міжособистісних конфліктів.

Реалізація авторської програми оптимізації соціально-психологічного клімату, що включала комплекс психологічних інструментів, показала позитивні результати. Педагоги стали більш емоційно стабільними, знизився рівень стресу, покращилися стосунки між працівниками та адміністрацією, що сприяло підвищенню ефективності роботи та морального клімату в школі.

Подальші дослідження та впровадження методів оптимізації соціально-психологічного клімату мають важливе значення для розвитку освітнього процесу. Залучення психологічних інструментів та регулярна оцінка їх ефективності дозволяють коригувати стратегії управління та адаптувати їх до конкретних потреб педагогічного колективу.

Ці висновки узагальнюють основні результати вашого дослідження і дають чітке уявлення про важливість і вплив соціально-психологічного клімату на діяльність педагогічного колективу.

Висновок: Проведене дослідження підтвердило, що оптимізація соціально-психологічного клімату в закладі загальної середньої освіти є важливою умовою для підвищення ефективності роботи педагогічного колективу та забезпечення високого рівня емоційного та психічного здоров'я учасників освітнього процесу. Запропонована авторська програма має високий потенціал для застосування в освітній практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Громов, С. Професійна підготовка майбутніх вчителів до комунікації в освітньому середовищі. Київ: Педагогічна думка, 2007.
2. Журавель, Т. О. Психологічні аспекти комунікації в освітньому процесі. Київ: Либідь, 2004.
3. Фріріх, М. В., Шатов, В. В. Психологічні особливості комунікативних взаємодій у вчителя-учень. Психолого-педагогічні проблеми праці, 2012, № 1, с. 22-29.
4. Шевчук, В. М. Міжособистісні взаємодії в педагогічному процесі. Київ: Освіта України, 2009.
5. Гудзик, І. В. (2006). Психологія комунікації. Київ: Видавничий дім "Академія".
6. Дойл, Т., & Рошен, С. (2002). Спілкування в школі та вдома. Київ: Видавничий дім "Освіта".
7. Кон, І. С., Холланц, Е. Р., & Гулліфорд, Д. Д. (2005). Психологія

комунікації: Навчальний посібник. Київ: Видавництво "Слово".

8. Хегель, Г. (2007). Феноменологія духу. Київ: Дух і літера.
9. Шумовська, Т. І. (2019). Виховання підлітків з особливими потребами в сучасній школі: проблеми та шляхи вирішення. Житомир: ЖДТУ.
10. Brown, B. B., & Larson, J. (2009). Peer relationships in adolescence. *Handbook of adolescent psychology*, 3, 74-103.
11. Steinberg, L. (2017). *Adolescence*. New York: McGraw-Hill Education.
12. Білоус, О. В. (2005). Конфліктологія: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів. Вища школа.
13. Ганущак-Ковалів, Л. (2017). Міжособистісні конфлікти та шляхи їх вирішення: навчально-методичний посібник. Альфа-Навігація.
14. Дем'яненко, В. В. (2001). Соціологія конфлікту: Підручник для студ. вищ. навч. закладів. Кардинал.
15. Зенкевич, Н. Г., & Паршакова, І. Л. (2008). Соціальний конфлікт і соціальна боротьба в сучасному суспільстві. Видавництво Львівської політехніки.
16. Левин, І. Г. (2013). Психологія конфлікту. Либідь.
17. Лисенко, В. М. (2004). Соціологія конфлікту. Кардинал.
18. Шевчук, Т. В. (2005). Основи конфліктології. Книгозбірня клубу сімейного дозвілля.
19. Coser, L. A. (1956). *The Functions of Social Conflict*. Free Press.
20. Deutsch, M. (1973). *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes*. Yale University Press.
21. Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (Eds.). (2013). *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations*. Routledge.
22. Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (2004). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement* (3rd ed.). McGraw-Hill.
23. Rahim, M. A. (2011). *Managing Conflict in Organizations* (4th ed.). Routledge.

24. Rubin, J. Z., Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (1994). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement* (2nd ed.). McGraw-Hill.
25. Tjosvold, D. (Ed.). (2008). *The Handbook of Conflict Management Theory and Practice*. Edward Elgar Publishing.
26. Бондаренко, Н. В. (2018). *Психологія трудових колективів: теорія і практика*. Київ: Лібра.
27. Дяченко, М. О. (2019). *Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі: теоретичні та практичні аспекти*. Харків: ХДПУ.
28. Іванова, В. В. (2016). Психологічне здоров'я педагогів та його вплив на соціально-психологічний клімат в освітньому середовищі. *Психологія освіти*, 3, 42–50.
29. Коваленко, І. В. (2020). Соціометрія як метод дослідження міжособистісних відносин в освітньому колективі. *Психологічний часопис*, 5, 14–22.
30. Левченко, В. І. (2017). *Психологія міжособистісних відносин у навчальному колективі*. Київ: Наукова думка.
31. Лосенкова, О. В. (2021). Соціально-психологічний клімат у колективі: критерії, діагностика та методи корекції. *Журнал психологічної науки*, 8, 88–95.
32. Морено, М. (2015). *Соціометрія: теорія та практика*. Київ: Видавництво "Університет".
33. Романова, С. М. (2022). Методи корекції соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Психологічна наука і практика*, 10(3), 55–65.
34. Рубінштейн, С. Л. (2014). *Основи загальної психології*. Москва: Перспектива.
35. Шаповал, В. І. (2018). *Психологія освіти: сучасні підходи до аналізу педагогічного клімату*. Львів: Академічна спільнота.
36. Яковлева, О. М. (2017). *Соціально-психологічний клімат в організації: основні аспекти і напрямки оптимізації*. Київ: КНЕУ.
37. Александрова, І. В. (2017). *Психологічні аспекти управління*

колективом. — Київ: Центр навчальної літератури.

38. Бех, І. Д. (2014). Психологія колективу та групи: теоретичні засади і практика. — Львів: ЛНУ ім. Івана Франка.

39. Гулій, М. В. (2020). Тренінги для педагогічних працівників: практичний посібник. — Харків: Психологічний центр.

40. Журба, А. В. (2016). Психологія взаємодії в освітньому середовищі. — Київ: Видавничий дім «Наука».

41. Ковальчук, Т. І. (2018). Психологічні методи оцінки та корекції соціально-психологічного клімату в закладах освіти. — Одеса: Одеський університет.

42. Леонтьєв, Д. А. (2015). Соціально-психологічний клімат: теоретичний аналіз і практичні стратегії. — Москва: Редакція журналу «Психология».

43. Лосєв, В. К. (2019). Стратегії управління конфліктами в педагогічному колективі. — Київ: Видавничий дім «Освіта».

44. Мартинюк, Н. П. (2016). Особливості групової динаміки в освітньому процесі. — Львів: Видавництво «Літера».

45. Петренко, В. М. (2017). Соціально-психологічний клімат в організації: управлінські аспекти. — Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна.

46. Титаренко, О. В. (2020). Психологія емоційної підтримки педагогів. — Київ: Академвидав.

47. Фарбер, М. (2015). Соціальна психологія: Підручник для вищих навчальних закладів. — Одеса: Астропринт.

48. Шевченко, Л. П. (2018). Методики діагностики соціально-психологічного клімату в освітніх установах. — Київ: Наукова думка.

49. Харченко, А. С. (2019). Тренінгові програми для педагогічних працівників: вплив на командну взаємодію. — Київ: Вид-во «Освітній менеджмент».

50. Ярошенко, С. В. (2021). Психологія педагогічної діяльності та її вплив на соціально-психологічний клімат. — Львів: Видавництво «Альтернатива».

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

АВТОРСЬКА ПРОГРАМА

«Комфортне освітнє середовище: психологічна гармонія в колективі»

Форма реалізації: психолого-педагогічна програма тренінгового та інтерактивного спрямування

Тривалість програми: 3 місяці (12 занять)

Цільова аудиторія: педагогічний та учнівський колективи ЗЗСО

Мета програми: оптимізація соціально-психологічного клімату в ЗЗСО шляхом формування навичок ефективної комунікації, емоційної компетентності, командної взаємодії, запобігання конфліктам.

ЗАВДАННЯ ПРОГРАМИ:

1. Діагностика рівня соціально-психологічного клімату в педагогічному та учнівському колективах.

2. Формування психологічної безпеки, довіри та відкритості у стосунках.
3. Розвиток навичок ефективного спілкування та емпатії.
4. Навчання методам конструктивного вирішення конфліктів.
5. Профілактика професійного вигорання серед педагогів.
6. Стимулювання розвитку командної співпраці.
7. Залучення адміністрації до підтримки позитивного клімату в школі.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Етап I. Діагностичний

- Мета: виявлення сильних і слабких сторін СПК
- Засоби:
 - Соціометрія
 - Опитувальник «Клімат у колективі»
 - Методика «Рівень тривожності» (учні)
 - Тест емоційного вигорання (педагоги)

Етап II. Тренінговий (основний)

Заняття проходять 1 раз на тиждень, тривалість — 45 хв.

№	Тема заняття	Короткий опис
1	Вступ. Знайомство. Правила безпечного простору	Встановлення довіри, мотивація участі
2	Мій внесок у колектив	Самооцінка, самоідентифікація
3	Ефективне спілкування	Вербальні й невербальні засоби

№	Тема заняття	Короткий опис
4	Конфлікти: як розуміти та вирішувати	Конфліктологічна грамотність
5	Робота в команді	Командотворення, ігрові завдання
6	Емоційна регуляція	Робота з емоціями, стрес-менеджмент
7	Повага та толерантність	Вправи на емпатію
8	Служба порозуміння: посередництво	Основи шкільної медіації
9	Спільна відповідальність	Роль лідера і учасника в групі
10	Рефлексія та оцінка змін	Збір зворотного зв'язку
11–12	Підсумок, творчі презентації, сертифікати	Урочисте завершення, обговорення результатів

ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ:

- Підвищення рівня задоволеності кліматом в колективі.
- Покращення міжособистісних відносин між учнями й педагогами.
- Зменшення конфліктності.
- Підвищення рівня емоційної стабільності та рефлексії.
- Підвищення командної згуртованості.

ФОРМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОГРАМИ:

- Повторна діагностика (після завершення програми).
- Аналіз динаміки показників клімату.
- Анкетування учасників.
- Збір якісних відгуків (інтерв'ювання, есе).

- Кількісний аналіз змін (у формі звіту).

ПРИКЛАДИ ВПРАВ ДО КОЖНОГО ЗАНЯТТЯ

Заняття 1: *Встановлення довіри, знайомство*

- **Вправа «Павутиння»:** учасники кидають клубок нитки, називаючи своє ім'я та рису, яку цінують у колективі. Створюється символічне «павутиння довіри».
- **Вправа «Очікування»:** кожен формулює, що хоче отримати від програми (на стікерах або усно).

Заняття 2: *Самооцінка, внесок у колектив*

- **Вправа «Я – частина цілого»:** учасники на схемі «сонця» пишуть свої сильні сторони, які корисні для колективу.
- **Гра «Герб класу/колективу»:** створення спільного символу з цінностями.

Заняття 3: *Ефективне спілкування*

- **Вправа «Дзеркало»:** у парах один демонструє емоції — інший повторює.
- **Рольова гра «Чую тебе»:** вправи на активне слухання.

Заняття 4: *Розв'язання конфліктів*

- **Сценки «Конфлікт – рішення»:** учасники розігрують типові ситуації, шукаючи конструктивні виходи.
- **Вправа «Сандвіч критики»:** тренування давати зворотний зв'язок без образ.

Заняття 5: *Робота в команді*

- **Гра «Міст довіри»:** група має разом вирішити нестандартну задачу.

- **Завдання «Лабіринт»:** проходження командного випробування з обмеженням комунікації.

Заняття 6: Емоційна регуляція

- **Вправа «Термометр емоцій»:** визначення й обговорення власного емоційного стану.
- **Методика «4 дихання»:** навчання заспокійливих дихальних технік.

Заняття 7: Повага та толерантність

- **Вправа «Стоп-ярлик»:** аналіз ситуацій з упередженнями.
- **Обговорення «Мій досвід толерантності»:** історії з реального життя.

Заняття 8: Медіація і порозуміння

- **Модель «Я-повідомлення»:** формулювання безоцінного опису емоцій.
- **Міні-рольова гра «Посередник»:** учасник допомагає вирішити конфлікт між двома сторонами.

ШАБЛОН ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ

Тема: _____

Мета заняття: _____

Тривалість: 45 хв.

1. Вступ (5 хв)

- Привітання, оголошення теми
- Емоційна розминка або метафоричне питання

2. Основна частина (30 хв)

- Інформаційний блок (5–7 хв)
- Практична вправа №1
- Обговорення

- Практична вправа №2
- Рефлексія

3. Підсумок (10 хв)

- Підведення результатів
- Рефлексивне коло / «смайлик настрій»
- Домашнє завдання (за потреби)

☐ Для педагогічного колективу

1. «Мій внесок у команду»

Мета: усвідомлення власної ролі в колективі, розвиток позитивної самооцінки.

Хід: кожен пише, що він робить такого, що позитивно впливає на команду (якості, дії). Інші колеги доповнюють своїми спостереженнями.

Рефлексія: що нового я дізнався про себе?

2. «Карта ресурсів колективу»

Мета: виявлення сильних сторін команди.

Хід: на ватмані або онлайн-дошці малюється колектив у вигляді дерева. На листках учасники пишуть ресурси: емоційні, професійні, комунікативні.

Рефлексія: що ми вже маємо для здорового клімату?

3. «Дерево проблем і рішень»

Мета: визначення конфліктних зон та шляхів подолання.

Хід: учасники позначають коріння дерева — причини напруження, стовбур — наслідки, крони — можливі рішення.

Рефлексія: які дії варто реалізувати найближчим часом?

☐ Для учнівського колективу

1. «Комплімент по колу»

Мета: формування атмосфери підтримки.

Хід: кожен учень говорить приємне слово тому, хто сидить праворуч.

Рефлексія: як змінився мій настрій?

2. «Рюкзак емоцій»

Мета: розвиток емоційного інтелекту.

Хід: діти уявляють, що мають рюкзак із «емоційними предметами» — обирають, що несуть сьогодні (радість, злість, тривогу), діляться в колі.

Рефлексія: що можна "залишити" в колі, щоб стало легше?

3. «Міст довіри»

Мета: розвиток довіри між учнями.

Хід: у парах один учень із закритими очима проходить по класу, орієнтуючись на голос напарника.

Рефлексія: як почувався без контролю? Чи було легко довіряти?

□ Змішані групи (педагоги + учні)

1. «Ми схожі, бо...»

Мета: зняття бар'єрів між поколіннями.

Хід: в парах (учень + учитель) учасники знаходять 3–5 спільних якостей чи інтересів.

Рефлексія: що було неочікувано?

2. «Спільне майбутнє школи»

Мета: командна візія.

Хід: створення колажу або малюнка ідеального клімату в школі (цінності, поведінка, традиції).

Рефлексія: що ми можемо реалізувати вже зараз?

☐ **Тема тренінгу: «Шлях до взаєморозуміння: формування позитивного соціально-психологічного клімату»**

☐ **Тривалість: 45 хвилин**

☐ **Цільова аудиторія: учні старших класів або педагогічний колектив**

☐ **Мета: розвиток довіри, покращення комунікації, усвідомлення значущості власного внеску в колектив**

☐ **Структура заняття**

1. Вступ (5 хв)

- Вітання
- Озвучення теми
- Емоційна розминка:
 - ☐ Вправа «Термометр настрою» — учасники показують свій настрій за шкалою від 1 до 10 (можна мімікою або позначкою на дошці).

2. Основна частина (30 хв)

☐ **Вправа 1: «Міст довіри» (10 хв)**

Мета: розвиток довіри та співпраці

Хід: учасники працюють у парах. Один із них із закритими очима, другий – проводить його по кімнаті за допомогою голосових інструкцій. Потім – обмін ролями.

Рефлексія:

- Що було складно?
- Чи було легко довіряти?
- Як це відображає стосунки в нашому колективі?

☐ **Вправа 2: «Я і мій колектив» (10 хв)**

Мета: самоусвідомлення значущості в команді

Хід: кожен учасник заповнює бланк:

- Я ціную у нашому колективі...
- Моя сильна сторона — ...
- Я можу допомогти іншим у...

Обговорення в малих групах (3–4 особи). Потім — спільне підбиття підсумків.

☐ **Вправа 3: «Комплімент по колу» (5 хв)**

Мета: формування позитивної атмосфери

Хід: учасники по черзі говорять комплімент або вдячність сусіду праворуч.

3. Завершення (10 хв)

- Підсумок: учасники завершують речення «Сьогодні я зрозумів(ла)...»
- Вправа «Камінчик у рюкзаку»: кожен визначає емоцію, яку забирає із собою (наприклад: спокій, віру, усмішку, натхнення).

☐ **Матеріали:** стікери, фломастери, ватман, картки-завдання (за потреби)

☐ **Приміщення:** простір для руху (вправа з пересуванням)

Методи дослідження за допомогою соціометрії:

1. **Метод «Вибір»:** Учасники повинні вибрати кількох осіб із групи, з якими вони хотіли б працювати, або до яких у них є позитивне ставлення. Це дозволяє виявити популярних, лідерів та ізгоїв у колективі.
2. **Метод «Відторгнення»:** Учасники вибирають тих, з ким вони не хочуть взаємодіяти. Це дозволяє визначити людей, до яких є негативне ставлення в групі.

3. **Метод «Соціометрична карта»:** це візуальне представлення соціометричних результатів у вигляді діаграми або карти, на якій позначено, як учасники взаємодіють один з одним. Це допомагає виявити внутрішню структуру групи.

Приклад соціометрії для учнівського колективу:

1. **Задача:** Учням пропонується вибрати 3-х однокласників, з якими вони хочуть працювати на наступному проекті.
2. **Задача 2:** Учням пропонується вибрати 3-х однокласників, з якими вони не хочуть працювати.
3. **Аналіз:** Після збору результатів проводиться аналіз виборів, щоб визначити, хто є популярним у класі, а хто має ізоляцію. З результатів можна зробити висновки про наявність груп, конфлікти, потребу в психокорекційних заходах.

Застосування соціометрії в освітніх закладах:

- **Виявлення соціальної структури класу:** за допомогою соціометрії можна визначити, хто є лідером, хто є пасивним учасником, хто має проблеми з інтеграцією в колектив.
- **Розв'язання конфліктів:** метод допомагає виявити, між ким існують конфлікти або напруження, і знайти шляхи для їх вирішення.
- **Покращення комунікації та співпраці:** на основі результатів соціометрії можна організувати роботу в групах таким чином, щоб створити більш ефективну та комфортну атмосферу для всіх учасників.

Приклад соціометрії для педагогічного колективу:

1. **Задача:** Педагогам пропонують вибрати колег, з якими вони хочуть співпрацювати в навчальних або виховних проектах.

2. **Аналіз:** Визначаються ключові члени колективу, які мають вплив або підтримку, а також ті, з ким спостерігаються труднощі в співпраці.

1. Соціометричний метод

- **Інструмент:** Соціометрична анкета
- **Опис:** Це метод для вивчення міжособистісних відносин у колективі. Педагоги та учні отримують запитання, щоб виявити, хто з колег чи однокласників їм найбільше подобається, а хто — не подобається. Це дозволяє оцінити рівень взаємної довіри, взаємодії та емоційної близькості у колективі.

Приклад запитань для соціометрії:

- «Хто з ваших колег/учнів найбільше викликає у вас довіру?»
- «До кого ви звертаєтесь за допомогою у складних ситуаціях?»
- «Кого ви б вибрали для роботи в групі?»
- «Кому ви не хочете довіряти?» (для виявлення проблем у відносинах).

2. Анкета для оцінки соціально-психологічного клімату

- **Інструмент:** Анкета на основі шкали оцінки соціально-психологічного клімату
- **Опис:** Це анкета, що дозволяє учасникам (педагогам та учням) оцінити різні аспекти їхнього соціально-психологічного клімату. Може включати питання на оцінку згуртованості колективу, рівня комунікації, довіри, конфліктності.

Приклад запитань:

- «Як часто у вашому колективі виникають конфлікти?»

- «Як ви оцінюєте рівень підтримки серед колег (учнів)?»
- «Чи комфортно вам спілкуватися з іншими учасниками освітнього процесу?»
- «Чи часто ви відчуваєте підтримку з боку адміністрації?»

Шкала оцінки: 1 — зовсім не погоджуюсь, 2 — частково погоджуюсь, 3 — не маю думки, 4 — погоджуюсь, 5 — повністю погоджуюсь.

3. Методика оцінки стресу

- **Інструмент:** Шкала стресу (наприклад, шкала стресу Лазаруса)
- **Опис:** Це інструмент для оцінки рівня стресу серед учасників освітнього процесу. Дозволяє оцінити, чи переживають педагоги або учні стрес у зв'язку з соціально-психологічним кліматом.

Приклад запитань:

- «Чи часто ви відчуваєте стрес через взаємодію з колегами або учнями?»
- «Чи відчуваєте ви, що робоче навантаження є занадто великим для вас?»

Шкала: 1 — дуже рідко, 2 — інколи, 3 — часто, 4 — майже постійно.

4. Інтерв'ю для виявлення проблем у колективі

- **Інструмент:** Напівструктуроване інтерв'ю
- **Опис:** Це інтерв'ю, яке дозволяє зібрати якісні дані щодо соціально-психологічного клімату, відносин у колективі та психологічного благополуччя учасників освітнього процесу.

Приклад запитань:

- «Як ви оцінюєте загальний клімат у вашому педагогічному

колективі/класі?»

- «Які аспекти взаємодії в колективі ви вважаєте найбільш проблемними?»
- «Як ви справляєтеся з конфліктами в колективі?»
- «Які зміни, на вашу думку, необхідно здійснити для поліпшення клімату?»

5. Психодіагностичні методики

- **Інструмент:** Тест на виявлення емоційної інтелігентності (наприклад, тест Гоулмана)
- **Опис:** Дозволяє оцінити рівень емоційної інтелігентності учасників освітнього процесу, що важливо для соціально-психологічного клімату (особливо для педагогів).

Приклад запитань:

- «Чи здатні ви ефективно справлятися з емоційними ситуаціями на роботі чи в школі?»
- «Як ви ставитеся до емоційного стану ваших учнів чи колег?»

6. Метод оцінки міжособистісних відносин (MICO)

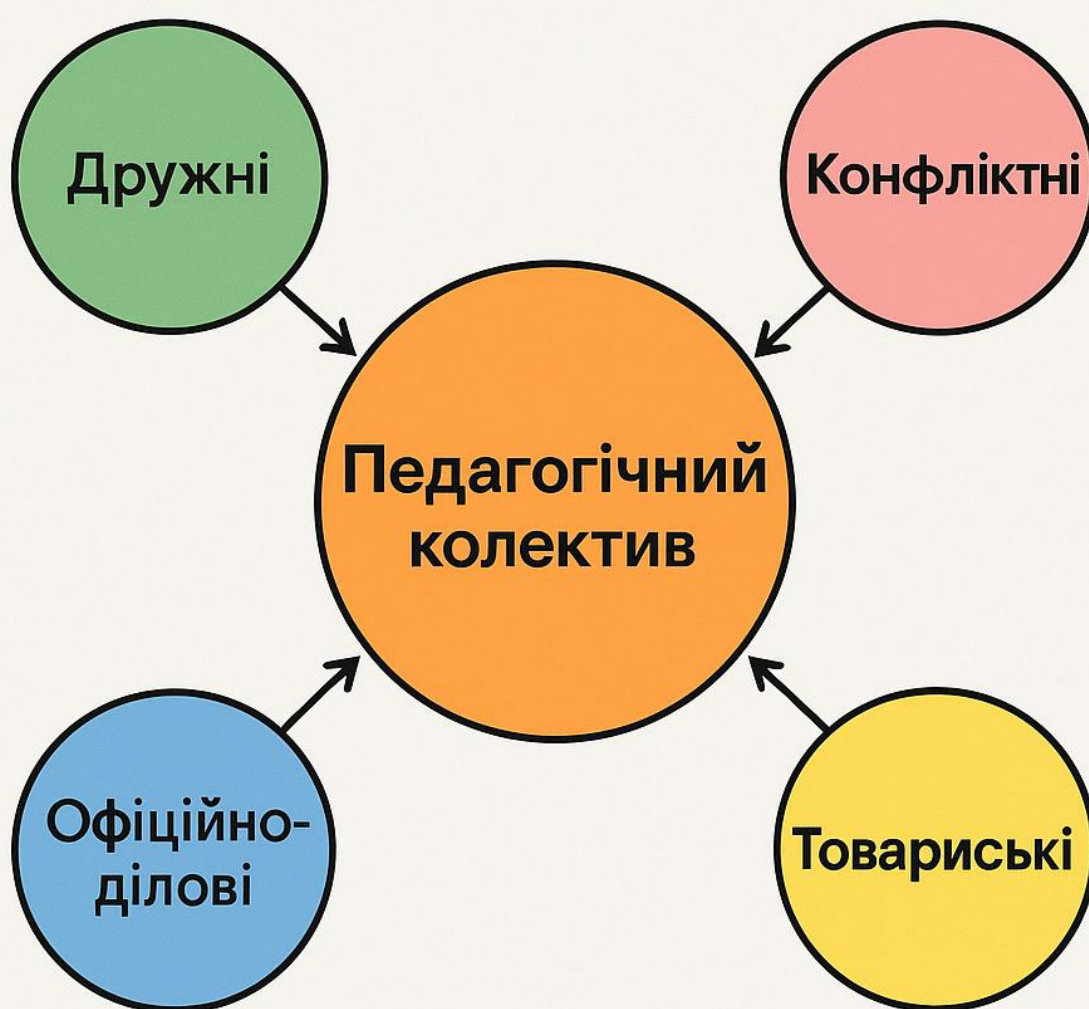
- **Інструмент:** Анкета для виявлення типів взаємодії в колективі (метод MICO)
- **Опис:** Метод дозволяє оцінити стиль спілкування та взаємодії між учасниками освітнього процесу (педагогами та учнями).

Приклад запитань:

- «Як ви ставитеся до ідеї групової роботи в класі/колективі?»

- «Як часто виникають ситуації, коли вам важко зрозуміти вашого колегу чи учня?»
- «Чи відчуваєте ви, що ваші потреби враховуються в колективі?»

Відносини у пед. колективі



□ **1. Анкета для педагогів ЗЗСО щодо соціально-психологічного клімату**

Мета: виявити суб'єктивне сприйняття педагогами психологічної атмосфери в колективі.

Інструкція: Оцініть кожне твердження за шкалою від 1 до 5, де
1 – зовсім не згоден(на), 5 – повністю згоден(на).

№	Твердження	Оцінка (1–5)
1	У нашому колективі панує атмосфера взаємної поваги	
2	Я відчуваю підтримку з боку колег	
3	Між членами колективу переважає довіра	
4	Конфлікти в колективі вирішуються конструктивно	
5	Я почуваюся психологічно комфортно на роботі	
6	Я можу відкрито висловлювати свою думку без страху критики	
7	У колективі існує справедливий розподіл обов'язків	
8	Адміністрація підтримує доброзичливу атмосферу в школі	
9	Співпраця з колегами приносить мені задоволення	
10	Я бачу перспективи особистісного розвитку в межах цього колективу	

Інтерпретація:

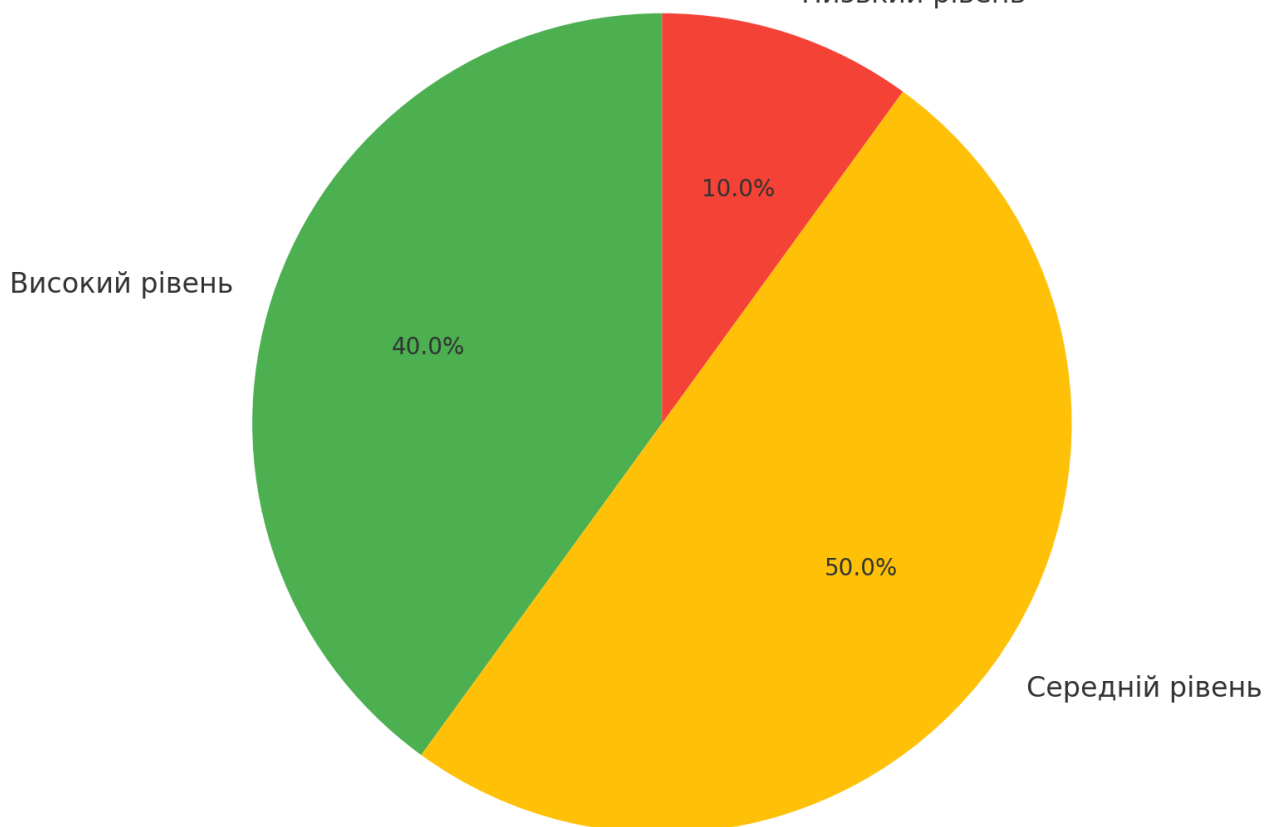
- **41–50 балів** – сприятливий соціально-психологічний клімат
- **31–40 балів** – відносно сприятливий клімат

- **30 і менше** – несприятливий клімат, наявність психологічної напруги

□ **2. Зразок таблиці результатів дослідження (узагальнена форма)**

ПІБ (або код)	Методика Лосенкової (бали)	Соціометричний статус	Індекс згуртованості	Анкета (сумарно)	Загальний рівень СПК
Респондент 1	37	Прийнятний	Середній	39	Відносно сприятливий
Респондент 2	45	Лідер	Високий	44	Сприятливий
Респондент 3	28	Ізольований	Низький	27	Несприятливий
...	...	...	...	...	...

Рівень взаєморозуміння між учнями та педагогами



Приклад опитувальника «Клімат у колективі» для учнівського чи педагогічного колективу

Інструкція:

Оцініть твердження по шкалі від 1 до 5:

- 1 — повністю не згоден
- 2 — скоріше не згоден
- 3 — нейтрально
- 4 — скоріше згоден
- 5 — повністю згоден

1. Загальний стан клімату в колективі:

- 1. У нашому колективі панує дружня атмосфера.
- 2. У групі панує атмосфера взаємної поваги.

3. Члени колективу готові допомогти один одному в разі необхідності.
4. Всі члени колективу можуть вільно висловлювати свою думку.
5. У нашій групі відсутні конфлікти, які впливають на ефективність роботи.

2. Взаємини та комунікація:

1. Між учасниками колективу є відкрита і чесна комунікація.
2. Ми завжди можемо звернутися до когось за порадою або допомогою.
3. У колективі існує підтримка між людьми з різними думками і позиціями.
4. У разі конфліктів у колективі ми намагаємось знайти компроміс.
5. Члени колективу здатні слухати один одного та враховувати думки інших.

3. Лідерство і роль керівника:

1. Лідер нашого колективу ефективно справляється зі своїми обов'язками.
2. Лідер допомагає вирішувати конфлікти та знаходити рішення в складних ситуаціях.
3. Лідер підтримує інтереси кожного члена колективу.
4. Лідер створює умови для того, щоб кожен учасник колективу відчував себе частиною команди.

4. Емоційна атмосфера:

1. Всі учасники колективу мають позитивне ставлення один до одного.
2. Між членами колективу немає ворожості або байдужості.
3. Ми відчуваємо емоційну підтримку з боку колег у складних ситуаціях.

4. В нашому колективі є відчуття безпеки та комфортності.

5. Мотивація та задоволеність:

1. Кожен учасник колективу мотивований до досягнення загальних цілей.

2. Члени колективу задоволені своєю роллю в команді.

3. У нашому колективі є чітке розуміння завдань і цілей.

4. Я відчуваю себе важливим і корисним членом колективу.

5. Я задоволений (на) тим, як організована наша робота в колективі.



Підсумок:

- Якщо більшість відповідей знаходяться в діапазоні **4-5** (скоріше згоден і повністю згоден), то соціально-психологічний клімат у колективі є сприятливим.
- Якщо переважають **2-3** (скоріше не згоден і нейтрально), це може

свідчити про наявність певних проблем у взаємодії та організації.

- Якщо багато відповідей **1** (повністю не згоден), ймовірно, є серйозні проблеми в колективі, які потребують негайного втручання.

Аналіз результатів:

1. **Визначення рівня взаємодії та довіри** — високий рівень позитивних відповідей свідчить про гармонійні взаємозв'язки.
2. **Ідентифікація проблемних зон** — на основі відповідей на питання можна виявити слабкі місця в комунікації, лідерстві або мотивації.
3. **Розробка заходів** для покращення соціально-психологічного клімату, зокрема через тренінги, корекційні заходи або зміни в управлінській практиці.

Цей опитувальник може бути адаптований для різних типів колективів — учнівських, педагогічних або навіть професійних команд.

Результати опитувальника «Клімат у колективі» дозволяють провести детальний аналіз соціально-психологічної атмосфери в колективі та виявити як сильні сторони, так і проблемні аспекти взаємодії. Ось як можна інтерпретувати результати:

1. Загальний результат

- **Сприятливий клімат:** Якщо більшість відповідей в діапазоні **4 і 5**, це свідчить про гармонійне і позитивне середовище в колективі. Люди в колективі взаємодіють між собою, підтримують один одного, комунікація відкрита, а конфлікти — рідкість. Такий колектив характеризується високим рівнем довіри та взаємоповаги.
- **Нейтральний клімат:** Відповіді, що переважають у діапазоні **3**, свідчать про те, що соціально-психологічний клімат є відносно нейтральним. У

колективі є деякі труднощі в комунікації або співпраці, але вони не є критичними. Можливо, є певні розбіжності або непорозуміння, які потребують уваги.

- **Напружений або конфліктний клімат:** Якщо більшість відповідей знаходяться в діапазоні **1 і 2**, це вказує на серйозні проблеми в колективі. Може бути відсутність довіри, погана комунікація, конфлікти між учасниками, недооцінка важливості спільної роботи або відчуття ізоляції. Такий колектив потребує негайного втручання для покращення ситуації.

2. Аналіз результатів за категоріями:

Загальний стан клімату в колективі:

- Відповіді на це питання дають загальну картину того, як учасники оцінюють атмосферу у колективі. Якщо в цій категорії багато негативних відповідей, це свідчить про потенційну відсутність згуртованості та єдиного колективного духу.

Взаємини та комунікація:

- Якщо переважають позитивні оцінки цього блоку, це означає, що між учасниками колективу існує активна комунікація, відкрите обговорення і рішення конфліктів. Негативні результати вказують на проблеми з взаємодією та закритістю у спілкуванні.

Лідерство і роль керівника:

- Відповіді на питання в цій категорії вказують на те, наскільки ефективно керівник справляється зі своїми функціями. Низька оцінка свідчить про відсутність довіри до лідера, проблеми з управлінням або недостатню підтримку з боку керівника.

Емоційна атмосфера:

- Високий бал у цій категорії свідчить про те, що колектив є емоційно

здоровим, а його члени відчують безпеку і підтримку. Низькі оцінки вказують на можливу емоційну напругу, відчуття невпевненості або страху серед учасників.

Мотивація та задоволеність:

- Оцінка цього блоку допомагає виявити рівень задоволеності учасників своїми ролями та завданнями в колективі. Якщо мотивація низька, це може бути ознакою того, що учасники не відчують себе важливими або корисними для групи.

3. Визначення проблемних аспектів

Розгляд результатів по кожній з категорій дозволяє визначити найбільш проблемні сфери колективу:

- **Низька комунікація або закритість:** якщо багато учасників вказують на проблеми в комунікації, можна запровадити тренінги з розвитку навичок взаємодії або розробити заходи для покращення відкритості в обговореннях.
- **Конфлікти або емоційна напруга:** якщо є численні негативні відповіді на питання, пов'язані з емоційною атмосферою, це може бути сигналом для проведення роботи з психоемоційної підтримки та створення сприятливих умов для зниження стресу в колективі.

4. Рекомендації

На основі отриманих результатів, можна розробити рекомендації для оптимізації клімату в колективі:

- **Зміцнення взаємодії та комунікації:** проводити регулярні зустрічі для обговорення проблем і досягнень, забезпечити відкритість і доступність для зворотного зв'язку.

- **Розвиток емоційної підтримки та психологічного клімату:**
організувати тренінги або групові терапевтичні заняття, щоб допомогти учасникам справлятися з емоційними труднощами та конфліктами.
- **Робота з лідерами та менеджментом:** якщо виявлено проблеми в управлінні, корисно провести тренінги для керівників щодо лідерства, підтримки та розвитку колективу.

5. Висновки

В залежності від результатів опитування можна виявити конкретні аспекти, які потребують покращення в колективі. Основною метою є створення гармонійного середовища, де кожен учасник відчуває себе важливим і підтриманим, що безпосередньо впливає на ефективність і продуктивність