

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

У сучасних умовах педагогічні колективи навчальних закладів стикаються з труднощами у створенні сприятливого для праці соціально-психологічного клімату. Це пов'язано з такими об'єктивними факторами, як низький рівень соціальної захищеності педагогічних працівників, економічні чинники, дистанційне навчання в умовах війни, а також суб'єктивними факторами, серед яких – низька комунікативно-управлінська компетентність керівників, високий рівень навчально-методичного навантаження вчителя, специфіка міжособистісної взаємодії педагогів у колективі тощо.

Питання формування соціально-психологічного клімату у закладах освіти були предметом дослідження українських науковців. Так, дослідник С. Кличковський розглядав взаємозв'язок деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом [2]. Актуальні міркування висловили науковці Л. Мафтин, А. Предик, С. Романюк, які вважають, що сучасне освітнє середовище повинно бути максимально психологічно комфортним, адже займатися улюбленою справою, самореалізовуватися, підвищувати свій професійний рівень педагог може лише за умови сприятливого, позитивного, здорового психологічного мікроклімату в колективі [5]. Вчений Л. Пастух зосередив увагу на вивченні формування соціально-психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти та дійшов висновку, що головна мета позитивного клімату – задоволеність педагога своєю працею [6].

Мета статті – визначити та теоретично обґрунтувати особливості формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі у закладах загальної середньої освіти.

Соціально-психологічний клімат – це атмосфера, яка панує в колективі. Він впливає на продуктивність спільної діяльності та розвиток особистості в групі [4, с. 127].

Соціально-психологічний клімат розглядають з позицій трьох основних аспектів:

Структура соціально-психологічного клімату – це взаємовідносини між членами колективу, які визначають його загальну атмосферу.

Форми впливу соціально-психологічного клімату на різні сторони життєдіяльності колективу – це способи впливу соціально-психологічного клімату на продуктивність праці, ефективність управління та задоволення працівників своєю роботою.

Напрями та заходи покращення соціально-психологічного клімату в колективі – це способи підвищення якості соціально-психологічного клімату в колективі [4, с. 127].

Соціально-психологічний клімат містить чотири структурних елементи [3]: Ставлення до загальної справи. Ставлення один до одного. Ставлення до світу в цілому. Ставлення до самих себе.

Кожен структурний елемент соціально-психологічного клімату має два основних параметри: 1. Предметний – характер сприйняття діяльності. 2. Емоційний – задоволення чи незадоволення діяльністю [3].

Професійне становлення у колективі – це тривалий процес, який включає в себе різні рівні розвитку професійних знань, навичок та особистості загалом. Професійне становлення починається з вибору професії та продовжується все життя. На кожній стадії людина усвідомлює свої цілі та завдання, а також розвиває необхідні знання, уміння та навички для їх досягнення. Розглянемо основні поняття професійного становлення:

Професійне самовизначення – це процес усвідомлення своїх інтересів, здібностей та можливостей, а також вибору відповідної професії.

Осягнення професії – це процес навчання та розвитку, який дозволяє людині набути необхідних знань, умінь та навичок для професійної діяльності.

Усвідомлення себе як професіонала – це процес формування професійної ідентичності та самооцінки.

Розвиток професійно важливих якостей – це процес формування особистісних якостей, які необхідні для успішної професійної діяльності [3].

Соціально-психологічний клімат в освітньому середовищі залежить від особливостей міжособистісної взаємодії усіх суб'єктів освітньої діяльності. Він пов'язаний не тільки із стилем управління, а й зі спільною роботою всього колективу і має взаємопов'язаний характер, здійснюючи як вплив середовища на особистість, так і вплив особистості на середовище [1, с. 166].

Соціально-психологічний клімат формується під впливом взаємовідносин між педагогами, які, своєю чергою, залежать від таких факторів: Індивідуальні особливості співробітників, такі як їхні цінності, установки, потреби, емоції та поведінка. Характер міжособистісних стосунків між співробітниками, тобто їхня взаємна довіра, підтримка, увага та розуміння. Рівень культури керівника та співробітників, тобто їхня освіченість, вихованість, відповідальність та професійна майстерність. Ступінь задоволеності людей результатами праці та розміром її оплати. Стиль керівництва колективом, тобто спосіб, за допомогою якого керівник взаємодіє з підлеглими. Вплив навколишнього середовища, зокрема матеріально-економічні та організаційно-управлінські умови праці, загальна ситуація у державі, певній галузі тощо [4, с. 126].

Соціально-психологічний клімат проявляється на індивідуальному та груповому рівнях. На індивідуальному рівні соціально-психологічний клімат впливає на емоційний, вольовий та інтелектуальний стан людини. За сприятливого соціально-психологічного клімату людина

відчуває оптимізм, проявляє цілеспрямованість та інтелектуальну активність. Коли в колективі панує несприятливий клімат, людина може відчувати пригніченість, роздратованість, страх, втрату бажання працювати та зниження інтелектуальної активності.

На груповому рівні соціально-психологічний клімат проявляється у взаємній довірі та повазі між членами колективу, узгодженості їх мотивів та цілей, в згуртованості та готовності допомагати одне одному.

Ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є:

Взаємодопомога – члени колективу готові допомагати один одному в роботі та особистому житті.

Довіра – члени колективу довіряють один одному та керівництву.

Добррозичливість – члени колективу уважні та чуйні один до одного.

Вільне висловлювання думок – члени колективу можуть відкрито висловлювати свої думки та ідеї.

Ділова критика – члени колективу критикують один одного конструктивно та з метою покращення спільної діяльності.

Відповідальність – члени колективу беруть на себе відповідальність за свої дії та дії інших.

Демократичний стиль управління – керівництво колективу дає підлеглим можливість брати участь у прийнятті рішень.

Поінформованість – члени колективу мають доступ до інформації про роботу колективу.

Визнання прав підлеглих – керівництво колективу визнає за підлеглими право впливати на прийняття рішень.

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах закладів загальної середньої освіти має низку позитивних наслідків, таких як:

Відсутність конфліктів між співробітниками.

Трудова дисципліна та високі показники результатів діяльності колективу.

Низька плинність кадрів [4, с. 127].

З метою формування сприятливого клімату та згуртованості педагогічного колективу, необхідно організовувати спеціальні заходи, зокрема можна використовувати ділові ігри, соціально-психологічні тренінги, спрямовані на згуртування колективу, розвиток комунікативних та організаторських здібностей, емпатії, формування емоційної компетентності педагогів тощо.

Результати досліджень Л. Пастух показали, що присутність жінок і чоловіків в емоційному житті колективу позитивно впливає на соціально-психологічний клімат. Як правило, більш стабільними є різностатеві групи. Важливо також враховувати міжособистісну

сумісність, взаємне прийняття партнерів на основі узгодження їх цінностей, інтересів, мотивів, потреб та інших індивідуально-психологічних характеристик [6, с. 281].

Отже, соціально-психологічний клімат – це емоційна атмосфера, яка панує в колективі. Клімат у педагогічному колективі формується під впливом взаємостосунків між педагогами, між педагогічними працівниками та керівництвом закладу освіти. Соціально-психологічний клімат впливає на психоемоційний стан, активність, продуктивність праці особистості вчителя та ефективність діяльності педагогічного колективу загалом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іщенко А. М., Савело А. А. Особливості формування соціально-психологічного клімату у вищих навчальних закладах. Молодий вчений. 2014. № 6 (09). С. 166–169.
2. Кличковський С. О. Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства. Український психологічний журнал. 2018. № 3 (9). С. 49–59.
3. Ковбаса В. М. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в курсантських колективах у закладах вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/2854/1/5.pdf> (дата звернення: 25.10.2023).
4. Кожушко-Лозинська І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2013. № 2. С. 125–136.
5. Мафтин Л., Предик А., Романюк С. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічному колективі сучасного загальноосвітнього навчального закладу в умовах освітніх змін. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2020. № 5–6 (99–100). С. 214–224.
6. Пастух Л. В. Формування позитивного психологічного клімату в педагогічних колективах закладів загальної середньої освіти. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 41. С. 272–286.

Срібна Галина

Науковий керівник – викл. Шульга Ірина

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПЕРЕДУМОВИ КОРЕКЦІЇ МОВЛЕННЄВИХ ПОРУШЕНЬ У ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Впровадження інклюзивної освіти в Україні на сьогодні є одним із пріоритетних завдань, що актуалізує процес реформування системи закладів загальної середньої освіти та передбачає зміну акцентів у роботі з дітьми з особливими освітніми потребами, пошук нових форм організації навчання, а також використання дієвих технологій корекційно-розвивального впливу.

Згідно з результатами наукових досліджень, одним із найбільш поширених порушень серед дітей, які навчаються в системі інклюзивного освітнього середовища є мовленнєві. Крім того, в останні роки фіксується збільшення кількості дітей, які мають порушення мовленнєвого розвитку різного генезу [2].

Зауважимо, що проблема формування мовної та мовленнєвої компетенції у молодших школярів із порушеннями усного та писемного мовлення займає провідне місце у чинних програмах з усіх навчальних предметів [1; 9; 10]. Крім того, актуальність досліджуваної