

**Вивчення психологічного клімату в освітньому процесі
ПВНЗ «Київський медичний університет»
АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ**

Мета дослідження полягає у всебічному аналізі соціально-психологічного клімату як узагальненого показника психологічного благополуччя учасників освітнього процесу, якості міжособистісної взаємодії та особливостей організаційної культури закладу вищої освіти; виокремлення його ключових структурних складників і провідних чинників формування з подальшим обґрунтуванням практичних рекомендацій, спрямованих на покращення та підтримання оптимального клімату.

Для досягнення поставленої мети використано **комплекс діагностичних засобів**. Було укладено авторські тестові інструменти на основі відомих опитувальників, зокрема «Тесту оцінки психологічного клімату у колективі» Фідлера, шкали «Тест на добре самопочуття (WHO-5)», а також методик Л. М. Карамушки та інших. Додатково розроблено авторську анкету, адаптовану до характеристик досліджуваної вибірки й реалій функціонування освітнього середовища в умовах воєнного часу.

Вибірка становили 257 здобувачів вищої освіти денної форм навчання. До вибірки увійшли жінки й чоловіки, віковий діапазон — 17–29 років. Усі учасники мають повну загальну середню освіту або освітньо-кваліфікаційний рівень молодший спеціаліст (фаховий молодший бакалавр), що забезпечує відносну однорідність за рівнем попередньої освіти. Залучення відбувалося на добровільних засадах із отриманням інформованої згоди, гарантуванням анонімності та дотриманням етичних норм.

Результати. Дескриптивні результати показали, що у студентських групах найчастіше фіксується нейтральний емоційний фон взаємодії (51%), тоді як майже третина респондентів описує атмосферу як позитивну та сприятливу (31%). Разом із цим 18% вказує на відчутну напруженість або підвищену конфліктність у міжособистісних контактах.

Аналіз індивідуальних стилів поведінки у групі засвідчив перевагу відкритого стилю (48%), що відображає комунікативну відкритість, рівень довіри та готовність до самопрезентації. Другу позицію посідає «комфортний» адаптивний стиль (37%). Водночас 11% респондентів характеризують власну взаємодію як напружену або захисну. Ще 4% не змогли чітко визначити свій стиль, що може бути пов'язано з недостатньою рефлексивністю, рольовою невизначеністю або впливом соціально бажаних відповідей.

Показники суб'єктивної комунікативної впевненості та психологічної безпеки загалом є високими: 34% зазначили, що висловлювати власні думки їм «цілком легко», 53% — «переважно легко». Лише 13% оцінили це як «досить складно», що вказує на наявність перцептивних чи комунікативних бар'єрів у невеликій підгрупі.

За рівнем переживаного стресу домінує помірна стрес-реактивність (64%); низький рівень стресу зафіксовано у 24% опитаних, тоді як високий — у 12%, що може позначати групу ризику з підвищеним навантаженням на адаптаційні ресурси.

Оцінюючи вплив війни як тривалого стресогенного чинника на здатність навчатися, 18% респондентів повідомили про сильний вплив, 48% — про помітний, а 34% — про ситуативний, епізодичний. Отже, щонайменше дві третини опитаних (66%) відчують відносно стійкий вплив цього чинника, що потенційно відображається на навчальній саморегуляції, концентрації уваги та виконавчих функціях.

У Додатку А подано графічну узагальнену картину результатів за всіма шкалами. Загалом отримані дані дають підстави говорити про переважно нейтрально-позитивний соціально-психологічний клімат у студентських групах. Це узгоджується з високими показниками психологічної безпеки та комунікативної відкритості більшості здобувачів. Додатково на користь ресурсного потенціалу здобувачів освіти свідчить домінування відкритого стилю міжособистісної поведінки і значна частка «комфортного» адаптивного стилю, що створює добру основу для підтримки, співпраці та взаємного прийняття.

За другим блоком отримано такий узагальнений профіль відповідей (сукупно за всіма пунктами):

Позитивні (4–5): ~39%

Нейтральні (3): ~48%

Негативні (0–2): ~13%

«Почуваюсь бадьоро та в доброму гуморі». Переважна частина відповідей належить до нейтрального й позитивного полюсів (разом близько 83%), тоді як негативні оцінки трапляються суттєво рідше. Це свідчить про достатньо підтримувальний емоційний тон повсякденного досвіду в умовах ЗВО і може виконувати захисну, буферну функцію щодо стресу.

«Спокійно й розкуто під час занять». Розподіл із помітним зсувом у бік позитиву вказує на загалом прийнятний рівень психологічної безпеки та зрозумілі правила взаємодії в аудиторії: нейтральні й позитивні відповіді сумарно становлять орієнтовно 80%. Невелика частка напруження виглядає очікуваною на тлі підвищеної невизначеності.

«Відчуваю себе активним/енергійним». У більшості респондентів фіксується функціональний рівень активації та залученості, що зазвичай пов'язано з кращою концентрацією уваги та ефективнішою саморегуляцією. Водночас невелика підгрупа зі зниженою енергією може відображати втому або тимчасове виснаження ресурсів.

«Прокидаюся свіжим і відпочилим». Це найбільш «обережний» індикатор у блоці: домінує нейтральний вибір (приблизно 48%) за наявності помірного позитивного зсуву (близько 31%). Ймовірно, має місце варіативність якості сну та відновлення, що може позначатися на денній працездатності.

«Щодня відбувається те, що мене цікавить». Показник інтересу та суб'єктивної значущості подій також тяжіє до нейтрального полюса (приблизно 49%) із легким позитивним нахилом (близько 29%): зацікавлення виникає, однак не завжди має регулярний, системний характер.

Загалом центральна тенденція відповідей зосереджується на нейтральній позиції (медіанно рівень «3»), а частка позитивних оцінок (4–5) стабільно перевищує частку негативних (0–2). Саме це формує загальний фон як переважно нейтральний, але з виразним позитивним зсувом.

У Додатку Б подано зведені результати щодо психоемоційного фону студентів. У цілому психоемоційний стан виглядає відносно стабільним, без ознак вираженої дистресової симптоматики, із помітною домішкою позитивного переживання залученості. Такий профіль узгоджується з функціональним рівнем психологічної безпеки навчального середовища: більшість студентів почуваються достатньо спокійно, здатні утримувати робочий тонус і виявляють інтерес до подій у ЗВО.

За підсумковим блоком методики здійснено аналітичний перегляд показників семантичного диференціалу для кожної біполярної пари (шкала 1–8, де 1–3 інтерпретуються як позитивний полюс, 4–5 як нейтрально-амбівалентний, 6–8 як негативний). Узагальнений розподіл за всіма парами відображає переважно нейтральний фон із відчутним зміщенням у бік позитиву: інтегрально частка позитивних відповідей становить орієнтовно ~29-68%, нейтральних ~22–55%, тоді як негативні оцінки залишаються на рівні ~10–17%.

Доброзичливість — ворожість. Переважають нейтральні та позитивні оцінки з чітким рухом у бік доброзичливості; випадки вираженої ворожості поодинокі (12%). Це вказує на наявність базової довіри та загалом низький рівень конфліктогенності.

Узгодженість — неузгодженість. Профіль також має нейтрально-позитивний характер: координація та узгодження рішень загалом достатні, хоча періодично можливі епізоди фрагментації або розсинхронізації.

Задоволеність — незадоволеність. Домінує нейтральна тональність із позитивним нахилом; сегмент ситуативної незадоволеності невеликий (13%), що радше відображає окремі ситуаційні чинники, а не стійку тенденцію.

Відданість — байдужість. Загальна картина тяжіє до помірної залученості (нейтрально-позитивний рівень). Невелика частка байдужості (16%) може свідчити про ресурсне виснаження або недостатню ціннісну відповідність завдань для окремих учасників.

Продуктивність — непродуктивність. Баланс виразно зміщений у бік продуктивності; негативний полюс суттєво менш представлений, а перевага позитивних оцінок становить приблизно 18%.

Привітність — непривільність. Фіксується сильний зсув до привітності (68%), тоді як непривільність має радше точковий характер (10%). Це підтримує відчуття психологічної безпеки та закріплює норму доброзичливої комунікації.

Співпраця — відсутність співпраці. Переважає нейтрально-позитивний профіль: готовність до кооперації присутня, хоча в окремих випадках можуть виникати труднощі з розподілом ролей або внеску.

Взаємна підтримка — взаємні докори. Загальна тенденція схиляється до підтримки, водночас фіксуються поодинокі прояви докорів (15%), які найімовірніше активізуються у періоди пікового навантаження.

Зацікавленість — нудьга. Центр розподілу тяжіє до нейтральної позиції (54%) із позитивним зсувом (31%), що вказує на нерівномірність інтересу залежно від ситуації та змісту діяльності.

Успішність — неуспішність. Перевага на боці успішності (48%); негативні самооцінки трапляються відносно рідко й мають ситуативний характер (14%).

Зведені результати дослідження подано в Додатку В. Загалом соціально-психологічний клімат у групі можна охарактеризувати як стабільний, переважно нейтральний із позитивним нахилом: доброзичливість, привітність, співпраця та продуктивність виразніше представлені, ніж їхні протилежні полюси — ворожість, непривільність, дефіцит співпраці та непродуктивність.

Рекомендації. Для підтримання та оптимізації клімату доцільні наступні дії.

З огляду на отриманий профіль результатів (переважання нейтрально-позитивного клімату, високі показники психологічної безпеки та наявність невеликої

підгрупи з підвищеним стресом і напруженням у взаємодії), доцільно реалізувати комплекс дій, спрямованих на закріплення ресурсних аспектів середовища та адресну підтримку вразливих учасників.

1. Цільові орієнтири втручання. Основним завданням є поступове переведення переважно нейтральних станів у стабільно позитивні, передусім у площині емоційного тону взаємодії, доброзичливості та привітності. Паралельно варто працювати над зниженням стрес-реактивності, підтримкою якісного відновлення і профілактикою виснаження. Окремий акцент доцільно зробити на посиленні узгодженості рішень і співпраці, а також на підвищенні інтересу та залученості до навчального процесу. Усі зміни мають відбуватися без втрати вже наявного ресурсу психологічної безпеки й культури конструктивного зворотного зв'язку.

2. Рівні організації роботи.

Універсальний рівень (для всіх груп). Доцільно формалізувати базові правила взаємодії через короткий «груповий контракт безпеки», який задає норми поваги, недискримінаційності, права на помилку і коректної дискусії. Ефективним практичним інструментом можуть бути мікроритуали на початку й наприкінці занять: короткі check-in/check-out на 2–3 хвилини та «exit-ticket» із самопозначенням рівня енергії/стресу. З огляду на помірну стрес-реактивність у більшості, корисною є ритмізація навантаження (45–50 хв роботи та 5–10 хв мікропаузи). Доцільно також упровадити короткі відновлювальні практики, які не потребують спеціальних умов: дихальні вправи на 1–2 хвилини, легке розтягнення, базові нагадування про гігієну сну та режим відновлення.

Селективний рівень (для підгруп із помірними труднощами). Для студентів, які частіше повідомляють про напруження, утруднення самовираження чи нестачу енергії, доречні короткі навчальні міні-сесії зі стрес-менеджменту (самоспостереження, техніки самозаспокоєння, персональний план відновлення) і розвитку комунікативних умінь (я-повідомлення, активне слухання, уточнення позиції без ескалації). Зважаючи на маркери фрагментації узгодженості та нерівномірності залучення, корисними можуть бути «коучингові мікроспринти» на 1–2 тижні з чітким розподілом ролей, видимими проміжними результатами і короткими підсумковими рефлексіями. Це підвищує передбачуваність, підтримує мотивацію та посилює кооперацію.

Індикативний рівень (ризикова підгрупа: високий стрес, конфліктність, складність самовираження). Для учасників із найбільш вираженим стресом або стійкими ознаками напруженої взаємодії доцільні індивідуальні консультації та, за потреби, маршрутизація до спеціалізованої допомоги. Додатково корисно забезпечити студентам зрозумілу «карту підтримки» з контактами університетських сервісів.

3. Моніторинг. Для контролю змін доцільно застосовувати короткі повторні опитування (WHO-5 та 1–2 запитання про інтерес/узгодженість), відстежувати динаміку частки позитивних відповідей та зменшення негативних, аналізувати непрямі індикатори функціонування групи (відвідуваність, своєчасність виконання завдань, кількість конфліктних епізодів, частоту звернень по допомогу). Це дозволить оперативно коригувати інтервенції та точніше спрямовувати ресурси.

4. Робота з конфліктністю. З огляду на наявність невеликої частки напружених/конфліктогенних взаємин, важливо закріпити прозорі правила дискусії та проводити фасилітовані обговорення складних тем. Для деескалації можна використовувати короткі протокольні прийоми: «пауза 90 секунд», переформулювання



SAORSA
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ

Громадська організація «Саорса»

Код ЄДРПОУ 45675302

Email:

go.saorsa.ua@gmail.com

Tel: +380938684220

позицій, я-повідомлення замість оцінних суджень, а також коротку медіацію з фіксацією домовленостей і відповідальності сторін. Практичний ефект дає також навчання викладачів і старост простим фасилітаційним технікам, щоб зменшувати напруження на ранніх етапах.

Додатково доцільно підготувати коротку пам'ятку з відновлення та гігієни сну, а також перелік доступних сервісів підтримки в університеті. У ситуаціях вираженого дистресу має діяти чіткий протокол ескалації із забезпеченням негайної індивідуальної оцінки та скерування до фахової допомоги.

Голова ГО «Саорса»

Психолог

Психолог



Антоніна КУРАЄВА

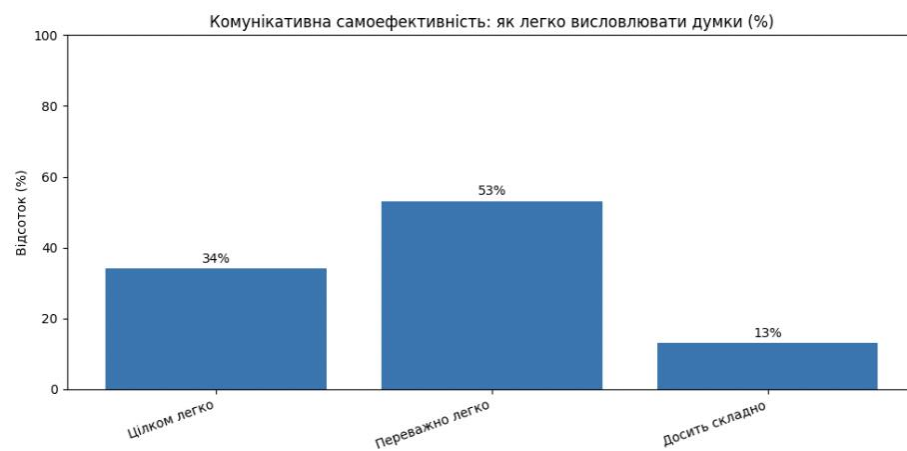
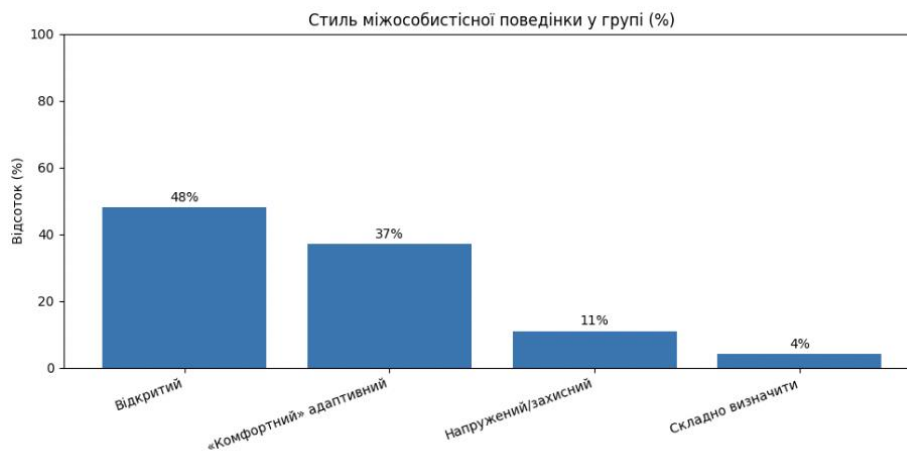
Світлана ДІДКІВСЬКА

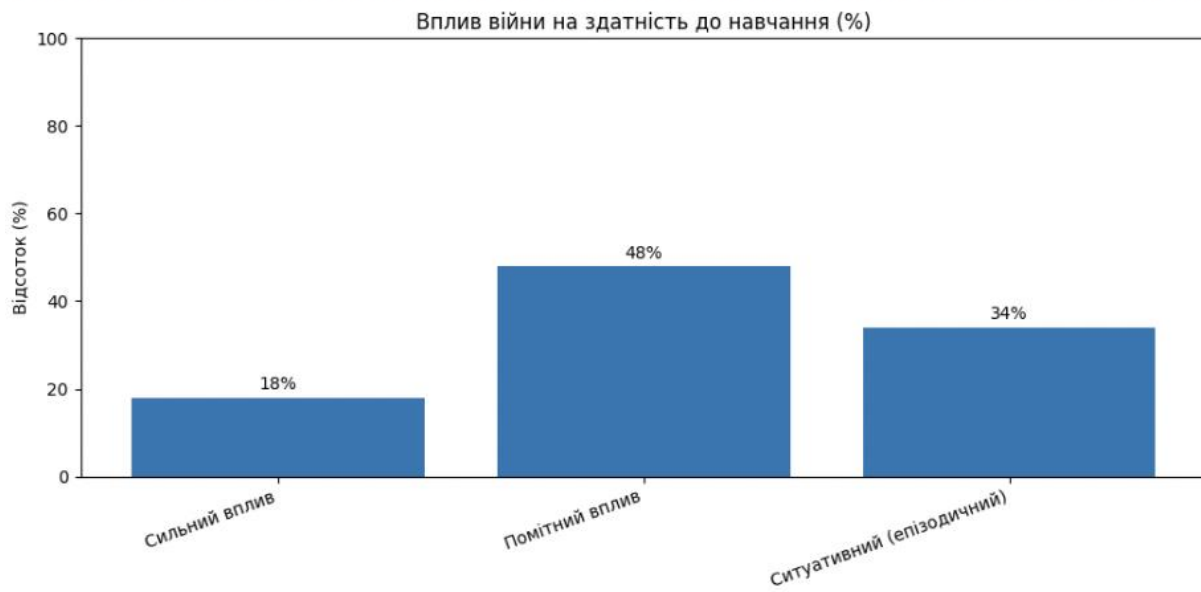
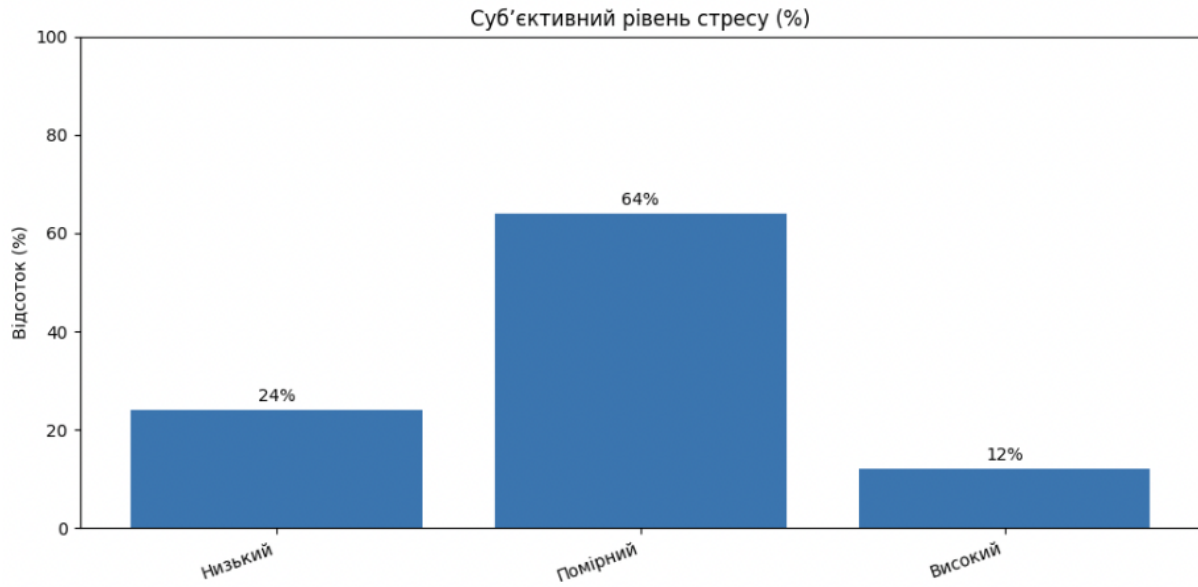
Сергій ПОЛЯКОВ



Додаток А

Зведені дані за блоком дослідження емоційного клімату в студентських групах

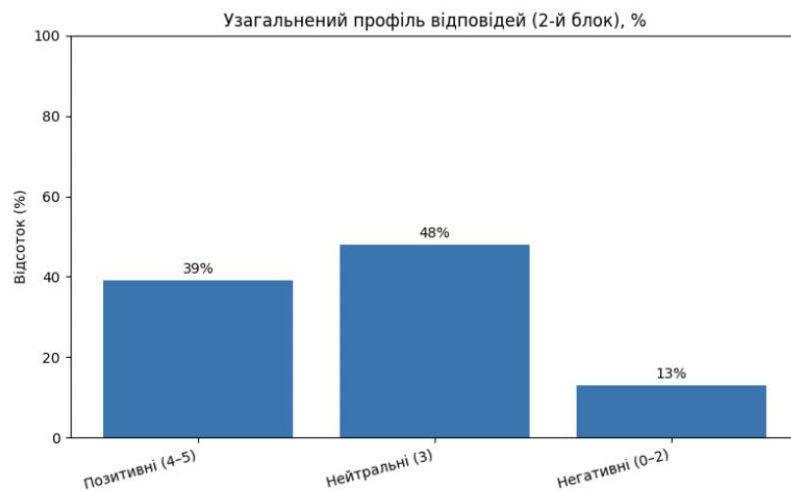






Додаток Б

Зведені дані за блоком дослідження психоемоційного фону в студентських групах



Додаток В

Зведені дані за блоком дослідження семантичного диференціювання в студентських групах

