SAORSA
ГРОМАДСЬКА ОРГАНИЗАЦІЯ

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

АНАЛІТИЧНИЙ ЗВІТ

ГО «САОРСА» Код ЄДРПОУ 45675302

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Мета дослідження полягала у здійсненні комплексної оцінки соціально-психологічного клімату у викладацькому середовищі як інтегрального показника психологічного благополуччя, якості професійних взаємин і рівня організаційної культури закладу вищої освіти. Додатково передбачалося визначити провідні чинники, що формують цей клімат, та сформувати практичні рекомендації для його покращення.

Для реалізації поставленої мети було створено авторський **пакет діагностичних інструментів**, розроблений на основі відомих опитувальників, зокрема «Тесту оцінки психологічного клімату у колективі» Фідлера, індексу добробуту WHO-5, а також підходів і методик, представлених у працях Л. М. Карамушки та інших дослідників. Окремо підготовлено авторську анкету, адаптовану до особливостей досліджуваної групи та контексту функціонування в умовах воєнного часу.

Емпіричну базу склали 129 викладачів приватного закладу вищої освіти «Київський медичний університет», серед яких були представлені як жінки, так і чоловіки. Учасники мали загалом співставне навчальне навантаження за кількістю дисциплін та годин, що викладаються. Відбір і залучення здійснювалися добровільно, з отриманням інформованої згоди, забезпеченням анонімності та дотриманням ключових етичних вимог дослідження.

***Результати*.** Дескриптивний аналіз засвідчив, що у викладацькому середовищі домінує сприятлива емоційна атмосфера (74%), яка формує нейтрально-позитивний загальний тон професійної взаємодії. Водночас 26% відповідей відображають нейтральні або напружені оцінки, що вказує на неоднорідність переживання колективного фону.

За параметрами індивідуального стилю поведінки переважає «комфортний» адаптивний стиль (82%). Його можна трактувати як переважно нейтрально-позитивний або помірно позитивний патерн взаємодії, який підтримує передбачуваність, кооперацію та зниження конфліктогенності. Інші стилі в сукупності становлять 18%, формуючи менш чисельний, але важливий для інтерпретації спектр альтернативних реакцій.

Оцінки комунікативної самоефективності та психологічної безпеки загалом є високими. Більше половини респондентів (54%) зазначили, що висловлювати власні думки їм цілком або переважно легко; 29% окреслили це як частково легке; 17% повідомили, що робити це досить складно. Остання частка утворює підгрупу з потенційними перцептивними бар'єрами, які можуть знижувати включеність у командну взаємодію та якість зворотного зв'язку.

За суб'єктивним рівнем стресу найчастіше фіксується помірна стрес-реактивність (64%). Разом із тим 24% мають високий або дуже високий рівень, що може розглядатися як ризикова підгрупа з підвищеним алостатичним навантаженням, тоді як 12% характеризуються низьким рівнем стресу.

Щодо впливу війни на працездатність, 42% респондентів повідомили про помітний або досить сильний негативний ефект, 51% зазначили епізодичний вплив («інколи»), і лише 7% не відчувають його. Це означає, що щонайменше у 42% спостерігається стабільно виражений зовнішній тиск на робочу саморегуляцію, концентрацію та виконавські функції.

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

У додатку А подане графічне узагальнення результатів за всіма шкалами. Загальна картина свідчить про нейтрально-позитивний соціально-психологічний клімат із виразною адаптивністю взаємодії та достатнім відчуттям безпеки у більшості викладачів. Водночас наявні локальні зони ризику: підгрупа з високим/дуже високим стресом (24%), підгрупа, якій складно висловлюватися (17%), а також респонденти зі стабільно негативним впливом війни на працездатність (42%).

За результатами другого блоку (в сукупності за всіма пунктами) переважають позитивно-нейтральні оцінки: їх частка коливається в межах 62–83% залежно від твердження. Негативні відповіді у діапазоні 0–2 бали становлять 17–38%, що вказує на наявність помітної, хоча й меншої, підгрупи з менш сприятливим психоемоційним самопочуттям.

Найвищі частки позитивно-нейтральних відповідей зафіксовано щодо переживання спокою й розкутості під час занять (83%) та відчуття бадьорості й доброго гумору (81%). Це узгоджується з індикаторами психологічної безпеки та прийнятних норм взаємодії в навчальному середовищі, а також може виконувати роль буфера щодо повсякденних стресорів.

Оцінка власної активності/енергійності також здебільшого залишається у функціональному діапазоні (74% позитивно-нейтральних), однак 26% відповідей із негативним зміщенням можуть відображати втому або ресурсне виснаження. Найбільш чутливим показником виявилося відчуття відновлення після сну: лише 62% дали позитивно-нейтральні оцінки, тоді як 38% демонструють ознаки варіативного або недостатнього відновлення, що потенційно впливає на денну продуктивність. Показник щоденного інтересу до подій має помірно позитивний характер (78%), що радше свідчить про наявність інтересу, але не завжди його стабільність.

У Додатку Б подано зведені графічні матеріали щодо психоемоційного фону. Загалом профіль можна описати як нейтральний із чітким позитивним нахилом: перевага відчуття безпеки, розкутості та помірної залученості поєднується з неоднорідністю відновлення та невеликим сегментом зниженої енергії.

За підсумковим блоком методики аналітична інтерпретація семантичного диференціалу для кожної біполярної пари (шкала 1–8, де 1–3 відповідають позитивному полюсу, 4–5 відображають нейтральність або амбівалентність, 6–8 відповідають негативному полюсу) демонструє таку картину: сумарна частка позитивних і нейтральних оцінок становить орієнтовно 68–87%, тоді як негативні оцінки коливаються в межах 13–32%.

Доброзичливість — ворожість. Профіль здебільшого нейтрально-позитивний із помітним тяжінням до доброзичливості; прояви ворожості мають радше епізодичний характер і не перевищують приблизно чверті вибірки. Це узгоджується з наявністю базової довіри та відносно низьким рівнем конфліктогенності.

Узгодженість — неузгодженість. Загальний фон зберігає нейтрально-позитивний характер: координація та погодженість рішень у цілому підтримуються, хоча періодично виникають ознаки фрагментації та «розсинхронізації» дій.

Задоволеність — незадоволеність. Тон здебільшого нейтральний із позитивним зміщенням; водночас сегмент ситуативної незадоволеності є помітним і сягає приблизно третини відповідей, що може відображати контекстні труднощі або пікові навантаження.

SAORSA
ГРОМАДСЬКА ОРГАНИЗАЦІЯ

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Відданість — байдужість. Переважає помірна залученість, тобто нейтрально-позитивний рівень «включеності» у професійну спільноту. Частка байдужості на рівні близько чверті респондентів може вказувати на ресурсне виснаження або недостатню конгруентність між цінностями, очікуваннями та поточними завданнями.

Продуктивність — непродуктивність. Загальний баланс зміщений у бік продуктивності; частка негативного полюсу менша за третину, а перевага позитивного сегмента оцінюється орієнтовно у 15 відсоткових пунктів.

Привітність — непривітність. Фіксується виразний зсув до привітності; непривітність має поодинокий характер (близько 13%), що підтримує відчуття психологічної безпеки в комунікації.

Співпраця — відсутність співпраці. Переважає нейтрально-позитивний профіль: готовність до кооперації загалом збережена, хоча в окремих ситуаціях можуть проявлятися труднощі з розподілом ролей, внеску та відповідальності.

Взаємна підтримка — взаємні докори. Тенденція на користь взаємної підтримки є домінуючою; водночас частка докорів сягає близько 22% і, ймовірно, частіше актуалізується у періоди підвищеного навантаження.

Зацікавленість — нудьга. «Центр тяжіння» залишається нейтральним із легким позитивним відхиленням: інтерес виникає, однак має нерівномірний характер і не завжди підтримується системно.

Успішність — неуспішність. Баланс переважно на боці успішності; негативні самооцінки становлять близько 32% і, як правило, мають ситуативний, а не стабільний характер.

Зведені результати дослідження подано в Додатку В. Загалом соціально-психологічний клімат у викладацькому середовищі описується як нейтрально-позитивний, із достатнім рівнем психологічної безпеки та кооперативності.

Рекомендації. **Для підтримання та оптимізації клімату доцільні наступні дії.**

Для підтримання та посилення соціально-психологічного клімату доцільно орієнтуватися на системні втручання, які одночасно зміцнюють емоційний тон взаємодії, знижують стрес-реактивність і підвищують узгодженість спільної роботи.

1) Цілі втручання: Пріоритетом є поступове переведення переважно нейтральних станів у стійко позитивні прояви щоденної взаємодії. Це передбачає підсилення доброзичливості та привітності, зменшення напруження у комунікації, зниження рівня стрес-реактивності, а також підтримку відновлення і якості сну. Паралельно доцільно розвивати узгодженість командних рішень і практик співпраці та підвищувати інтерес і залученість у поточних робочих завданнях.

2) Рівні роботи.

Роботу варто вибудовувати у трирівневій логіці, поєднуючи універсальні заходи для всього колективу з більш адресною підтримкою для підгруп із труднощами та індивідуальними втручаннями для ризикових випадків. На універсальному рівні доцільно запровадити «груповий контракт безпеки», який фіксує норми спілкування, зрозумілі канали зворотного зв’язку та ролі під час нарад. Ефективними є короткі мікроритуали на початку й завершенні зустрічей у форматі 2–3-хвилинних check-in/check-out, а також лаконічні exit-ticket-запити щодо рівня енергії та стресу.

Для підтримки ресурсного відновлення бажано інтегрувати короткі практики мікровідпочинку, зокрема 2–3 хвилини дихальних вправ або легкого розтягнення, та

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

нагадування про гігієну світла/екрана перед сном. На організаційному рівні важливо підвищувати прозорість ухвалення рішень через короткі протоколи, визначені дедлайни та видимість статусу завдань за допомогою простих інструментів планування (наприклад, канбан) або коротких стендапів.

Селективний рівень доцільно орієнтувати на підгрупи з помірними труднощами. Тут ефективними є міні-сесії зі стрес-менеджменту тривалістю 30–45 хвилин із фокусом на навички самоспостереження, базові дихальні техніки та формування «плану відновлення на 24–72 години». Паралельно корисними є тренінгові модулі з комунікації, які відпрацьовують «я-повідомлення», активне слухання, запит уточнень і структурований зворотний зв'язок за моделлю SBI (situation–behavior–impact). Для підвищення керованості навантаження доцільно включати елементи самоменеджменту, зокрема тижневе планування, тайм-блоки, прості індикатори прогресу та правило «одна наступна дія». Для посилення узгодженості в командній роботі доцільно застосовувати короткі коучингові мікроспринти на 2–3 тижні з чітким розподілом ролей, узгодженими критеріями «готово» та короткими ретроспективами.

Індикативний рівень має бути спрямований на ризикову підгрупу, для якої характерні високий стрес, підвищена конфліктність або виражені труднощі самовираження. У таких випадках рекомендовані індивідуальні консультації із залученням HR, психолога або ментора, а за потреби — організований маршрут до спеціалізованої допомоги поза межами університету.

3) Моніторинг. Для відстеження ефективності заходів бажано запровадити короткі повторні опитування, що включають WHO-5 та 1–2 запитання про інтерес і узгодженість взаємодії. Інформативною є динаміка часток позитивних відповідей у часі, а також операційні індикатори на кшталт відвідуваності, своєчасності виконання завдань і кількості конфліктних епізодів. Доречно проводити квартальні ретроспективи тривалістю 15–30 хвилин, зосереджені на тому, що працює, що заважає, і які наступні кроки мають бути закріплені.

4) Робота з конфліктністю. Для профілактики загострень важливо унормувати правила дискусії: визначення черговості слова, часові ліміти, заборона персональних оцінок і фіксація домовленостей у письмовому вигляді. Для складних тем доцільно застосовувати фасилітовані обговорення з модератором, чітким таймінгом і фокусом на рішеннях. У ситуаціях зростання напруги варто використовувати інструменти деескалації, зокрема коротку «паузу 90 секунд», перехід на «я-повідомлення», переформулювання позицій і за потреби — коротку медіацію з протоколом домовленостей.

Голова ГО «Саорса» **Антоніна КУРАЄВА**

Психолог **Світлана ДІДКІВСЬКА**

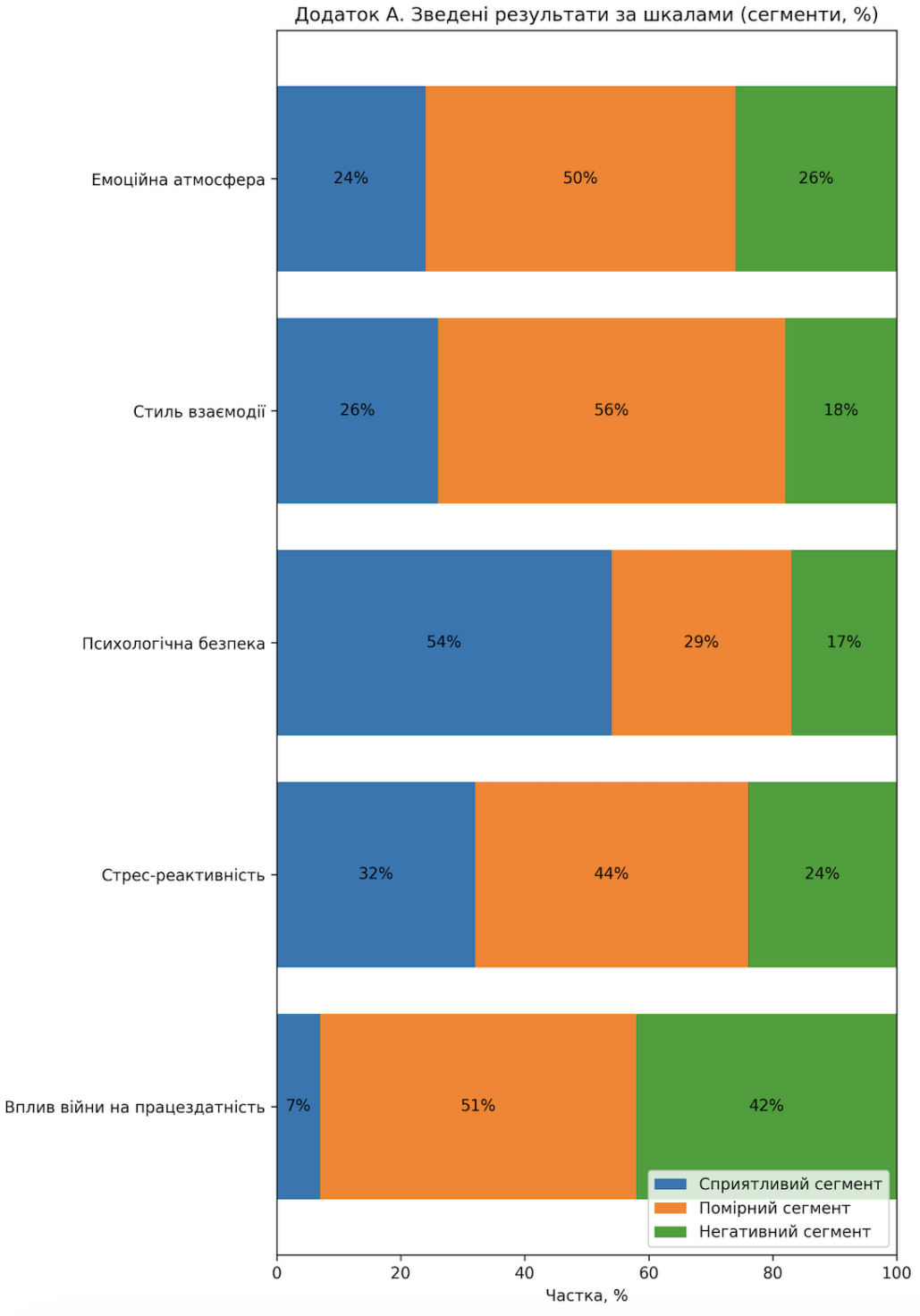
Психолог **Сергій ПОЛЯКОВ**

м.п.

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Додаток А

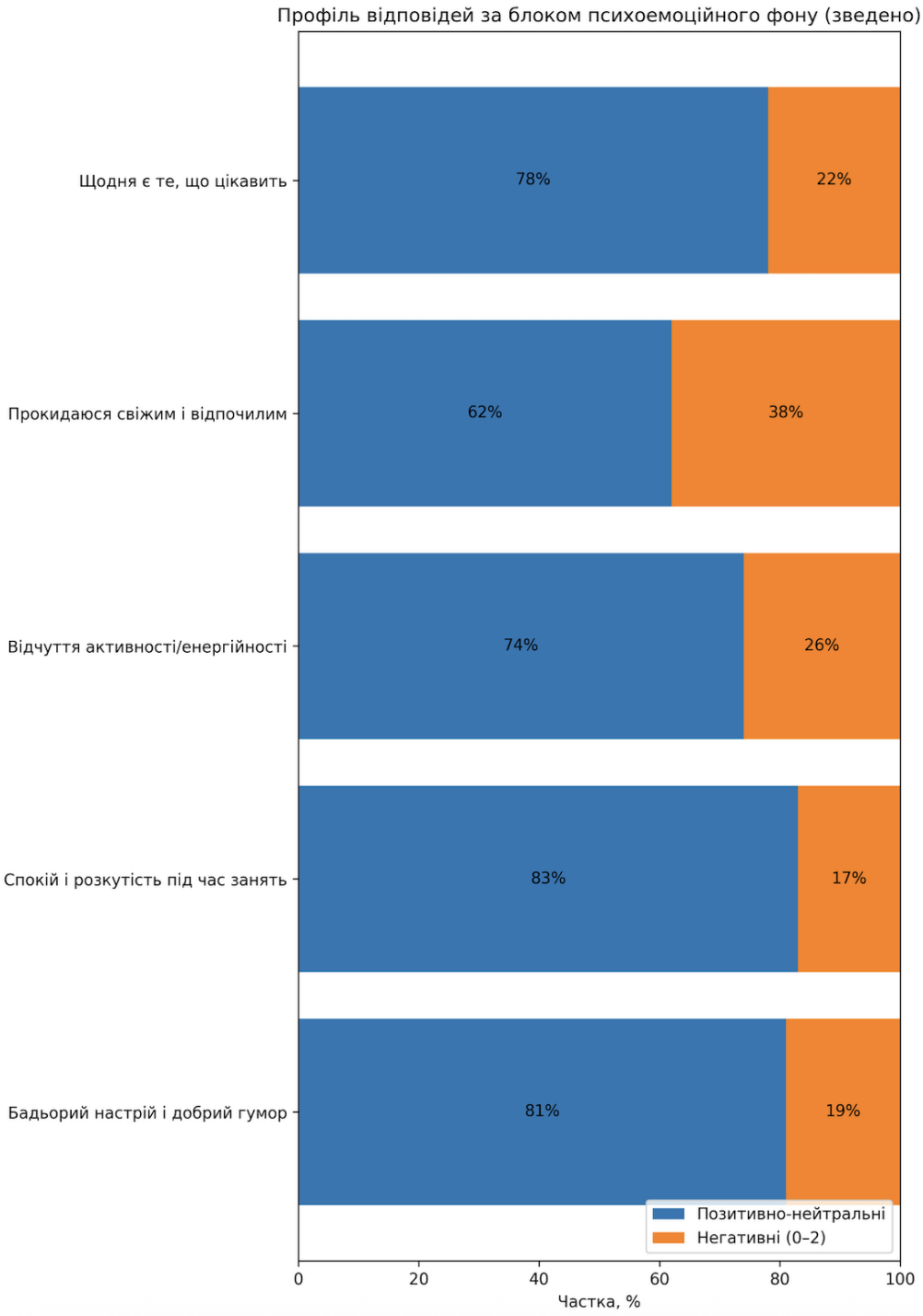
Зведені дані за блоком дослідження емоційного клімату в педагогічному колективі



Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Додаток Б

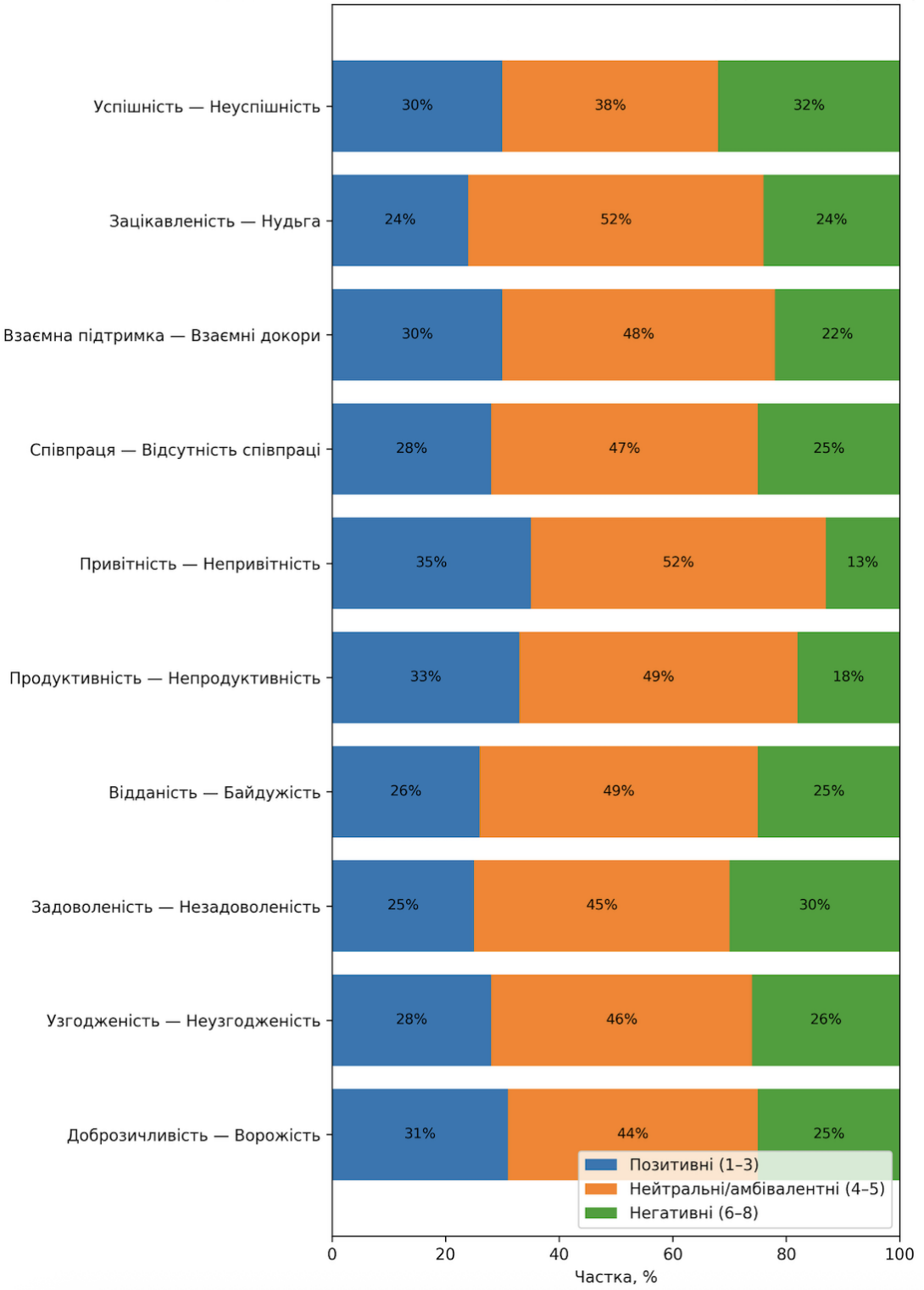
Зведені дані за блоком дослідження психоемоційного фону викладацького складу



Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Додаток В

Зведені дані за блоком дослідження семантичного диференціювання викладацького складу

Громадська організація «Саорса»
Код ЄДРПОУ 45675302
Email:
go.saorsa.ua@gmail.com
Tel: +380938684220

Додаток В. Семантичний диференціал: зведені профілі за парами (ор