

УДК 373: 159.9

DOI 10.31494/2412-9208-2023-1-2-228-237

**A PRACTICAL PSYCHOLOGIST'S WORK IN THE INSTITUTION
OF PRESCHOOL EDUCATION REGARDING OF THE SOCIAL AND
PSYCHOLOGICAL CLIMATE IMPROVEMENT OF THE COLLECTIVE**

**РОБОТА ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ**

Svitlana TITARENKO,
PhD in Pedagogy, Associate
Professor

titarenko17.01@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-5544-3376>

*Hlukhiv Oleksandr Dovzhenko
National Pedagogical University,*

✉ 24, Kyivska St., Hlukhiv, Sumy
oblast, 41400, Ukraine

Natalia SOSNOVENKO,
Researcher

snataliv@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-5029-679X>

*National Academy of Educational
Sciences of Ukraine*

✉ 98A, Vito-Litovskyi avenue,
Kyiv, 03045, Ukraine

Світлана ТИТАРЕНКО,
кандидат педагогічних наук,
доцент

*Глухівський національний
педагогічний університет імені
Олександра Довженка,*

✉ вул. Київська, 24, м. Глухів,
Сумська обл., 41400, Україна

Наталія СОСНОВЕНКО
науковий співробітник

*Національна академія
педагогічних наук України*

✉ провул. Віто-Литовський,
98А, м. Київ, 03045, Україна

Original manuscript received: July 31, 2023

Revised manuscript accepted: August 30, 2023

ABSTRACT

The article defines the concept of «social-psychological climate» as a qualitative aspect of interpersonal relationships, which manifests itself in the form of a set psychological conditions that promote or hinder productive joint activities and comprehensive development of the individual in the group. An analysis of research on the problem of forming the teaching staff's socio-psychological climate was carried out. It was determined that the main signs of a favorable social and psychological climate are: mutual trust and high demands among group members; constructive, friendly and business criticism; freedom in expression of one's opinion during the discussion of issues concerning the entire team; lack of pressure from managers on subordinates and recognition of the right to make important decisions for the group; satisfactory awareness of team members about their tasks and state of affairs; satisfaction with belonging to the team; high emotional mutual assistance in situations that cause frustration in any of the team members; mutual acceptance of responsibility for the affairs' state in the group by each of its members.

It has been established that the most effective forms in the work of a practical psychologist in a preschool education institution with the teaching staff are individual consultations, psychological-pedagogical councils, conducting trainings, round tables, seminars-workshops, debates, etc.

It was found that the work of a practical psychologist in a preschool education institution is of great importance for improving the social and psychological climate in the team. The use of diagnostic and developmental work methods will help to strengthen the relationship between teachers, children and parents, create a favorable environment for learning and development. It was concluded that thanks to the professional work of a practical psychologist, children will be able to grow up to be healthy, happy and successful individuals, teachers and parents will find support and understanding. Practical recommendations for a psychologist regarding the formation of a positive socio-psychological climate in a preschool education institution are offered.

Keywords: *socio-psychological climate, practical psychologist, preschool education institution, signs of a favorable socio-psychological climate, team.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. На сучасному етапі розвитку системи освіти в Україні важливим є підвищення ефективності роботи закладів дошкільної освіти. Ключовим напрямом реформування освіти, передбаченим законами України «Про освіту» та «Про дошкільну освіту» і національною програмою «Освіта. Україна XXI століття», є організація оптимальних умов для професійної діяльності педагогічних працівників, підвищення їхнього статусу в суспільстві, що потребує спрямування всіх зусиль на створення сприятливого соціально-психологічного клімату, необхідного для продуктивної роботи педагогічного колективу однодумців, які разом вирішують складну проблему – формування та розвиток особистості.

Вагомим чинником оптимального функціонування будь-якого колективу, зокрема педагогічного, є його здоровий психологічний клімат. Позитивний психологічний стан має вагомий вплив на стан здоров'я. Відповідна психологічна гармонія, яка є рисою як окремої особистості, так і всієї педагогічної спільноти, забезпечує стійкість, згуртованість колективу, взаємну повагу та підтримку. Ці аспекти виступають ключовими чинниками для успішного функціонування освітнього закладу та оптимального вирішення сучасних завдань, що перед ним стоять.

Соціально-психологічний клімат у закладі дошкільної освіти є важливим складником успішної педагогічної діяльності. Він впливає на емоційний стан педагогічних працівників, дітей та батьків, а також на загальну атмосферу в колективі.

Формування сприятливого психологічного клімату – це одне з постійних і нагальних практичних завдань, що стоять перед керівником закладу дошкільної освіти та практичним психологом. Управлінський і виховний вплив на психологічний клімат колективу закладу дошкільної освіти вимагає знань психологічних властивостей колег і засобів їх регулювання, а також здатності передбачати появу потенційних конфліктів у взаєминах членів групи, і, отже, вимагає відповідних дій з боку керівника та практичного психолога [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномен соціально-психологічного клімату розглядається в ряді наук, а саме: педагогічній (Я. Коломінський, А. Макаренко, К. Ушинський та ін.), соціологічній (Л. Коган, Ю. Неймер та ін.), економічній (К. Залогіна, І. Кривов'язюк, Л. Останкова та ін.), менеджменті (Л. Балобанова, Т. Луцик) тощо.

У сфері психології вчені з України та з інших країн активно вивчають проблематику психологічного клімату, включаючи аспекти, пов'язані з психологічним настроєм групи (Г. Андрєєва, Н. Анікеєва, Л. Карамушка, Д. Попов та ін.); систему міжособистісних взаємин (М. Амстронг, І. Ансофф, Н. Бігун, В. Казміренко, В. Москаленко та ін.); соціально-психологічну характеристику колективу (Г. Ложкін, В. Шепель та ін.); сукупність психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній суспільній діяльності (С. Бочарова, Д. Мак Грегор, Е. Мейо та ін.); психологічну сумісність членів групи (В. Куніцина, Г. Ліндстоун та ін.).

Соціально-психологічний клімат науковці та практики досліджували в різних видах професійної діяльності: театральній (О. Шопша), спортивній (Л. Співак, Ю. Мутафава), військовій (Г. Ложкін, В. Ягупов), поліцейській (О. Волошина), медичній (Н. Басюк), освітній (Н. Коломінський), педагогічній (М. Молочко, Н. Шетеля), навчальній (О. Бондарчук, В. Семиченко), виробничій (А. Свенцицький, Т. Терещук) та ін.

Мета статті – дослідити поняття «соціально-психологічний клімат»; проаналізувати дослідження з проблеми формування соціально-психологічного клімату педагогічного колективу; виокремити головні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату; схарактеризувати роботу практичного психолога щодо покращення соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти; розробити практичні рекомендації щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату ЗДО.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному тлумачному психологічному словнику соціально-психологічний клімат тлумачиться як (від гр. *klíma* – нахил) якісна сторона міжособистісних взаємин, що виявляється у формі різноманітних психологічних умов, які можуть сприяти або гальмувати продуктивну колективну діяльність та всебічний розвиток особистості в межах групи [8:197].

А. Макаренко наголошував, що ключова роль у вихованні особистості належить саме колективу. Педагог зауважував, що розвиток позитивних особистісних якостей людини, її перевиховання повинні відбуватися тільки в колективі, а для цього важливо забезпечити адекватні умови для такого розвитку, включаючи індивіда до колективної діяльності, що зумовлюватиме виникнення позитивних змін, сприятиме розвитку особистісних якостей [6].

Український педагог А. Макаренко, утворюючи колективи як інструмент формування особистості нової людини, розробив основи теорії колективу. Описуючи відмітні ознаки колективу як групи особливого типу, він не тільки виділив чинники, що характеризують особливості педагогічної роботи з колективом, але і фактично дав характеристику

його соціально-психологічних особливостей, частина з яких і складають психологічний клімат. А. Макаренко, досліджуючи колектив, акцентував увагу на таких обов'язкових його параметрах, як «стиль» чи «тон» [6].

У своїх наукових розвідках М. Молочко зазначає, що в різних дослідженнях і літературі зустрічаються різноманітні терміни, які описують поняття «психологічний клімат». Серед них можна виділити такі: «соціологічний мікроклімат», «емоційний клімат», «психологічна атмосфера», «товариська обстановка», «моральна атмосфера», «моральний стан групи», «морально-психологічний клімат», «поле колективу» та ін. [4].

У своїй роботі М. Молочко характеризує соціально-психологічний клімат педагогічного колективу закладу дошкільної освіти як складну та інтегровану характеристику групи. Вона проявляється в домінуючому, відносно стійкому груповому настрої, що є результатом відображення взаємин між членами колективу, опосередкованих цілями й змістом професійно-педагогічної діяльності та специфікою роботи закладу дошкільної освіти. Як зауважує дослідниця, одними з ключових складників соціально-психологічного клімату педагогічного колективу є система ставлень його членів. Вони охоплюють відношення до виконання професійно-рольових функцій, колег і керівництва закладом дошкільної освіти, а також до світу загалом і до самих себе [4]. Ці компоненти слід розглядати в контексті когнітивного, емоційного і поведінкового функціонування педагогічного колективу та окремих його членів. Когнітивний аспект охоплює усвідомлення мети й основних завдань педагогічної діяльності, виявлення педагогічної концепції та збіг поглядів з колегами, а також соціально-перспективну інформованість про колектив і його членів. Емоційний аспект включає задоволеність членства в колективі, характер міжособистісних взаємин у ньому, а також прийняття стилю керівництва й професійного спілкування. Поведінковий аспект відображає активність у професійному та соціальному житті колективу для деяких його членів, а також спосіб професійної самореалізації. У цілому, М. Молочко досліджує взаємозв'язок та вплив соціально-психологічного клімату на діяльність педагогічного колективу закладу дошкільної освіти [4].

Л. Карамушка зазначає, що більшість визначень науковців стосовно соціально-психологічного клімату містять загальне твердження про його характеристику. Вони підкреслюють, що соціально-психологічний клімат є стійким психічним настроєм, який є характерним для певного колективу, і має значний вплив на взаємини між людьми, а також на їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища [2].

Відповідно до думки Н. Коломінського, особистість усвідомлює свою комфортність у групі, що пов'язано з проявом соціальної фасилітації та інгібіції – явищ, які є складовими несвідомого компоненту соціально-психологічного клімату [3:90].

Як зазначає В. Казміренко, соціально-психологічний клімат передовсім віддзеркалює безпосередні міжособистісні взаємини, які характерні для малих груп [1:108].

Л. Карамушка вказує на те, що «сприятливий або здоровий клімат» у загальному розумінні супроводжує науково-технічний прогрес суспільства, оскільки розв'язує питання, пов'язані з соціальним і психологічним потенціалом людства. Отже, позитивний психологічний клімат сприяє створенню відповідної культури взаємин, виступає як чинник формування й підтримки особистісної активності, необхідною передумовою для стимулювання її творчої і духовної самореалізації. Серед ключових ознак такого атмосферного стану варто виділити задоволення від праці, позитивний психологічний настрій, взаєморозуміння між колегами, злагодженість колективу, продуктивність, стійкість, взаємодія між суб'єктами та групами, внутрішня саморегуляція та організація, а також наявність творчої атмосфери [2:142].

В. Шапар виокремлює головні ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату: 1) взаємна довіра та висока вимогливість між членами групи; 2) конструктивна, доброзичлива та ділова критика; 3) свобода висловлювання власного погляду на проблему чи ситуацію, що стосуються всього колективу; 4) відсутність тиску з боку керівників на підлеглих і визнання права на ухвалення важливих рішень для групи; 5) задовільна поінформованість членів колективу про його завдання й стан справ; 6) задоволеність належністю до колективу; 7) висока емоційна взаємодопомога в ситуаціях, які викликають фрустрацію в когонебудь із членів колективу; 8) взаємне прийняття відповідальності за ситуацію у групі кожним з її членів [8:197-198].

Поділяємо точку зору Л. Карамушки, Н. Коломінського, С. Редько, Л. Турчик, Л. Щоголевої та ін., які рекомендують виокремлювати своєрідні ознаки як суб'єктивного (внутрішнього), так і об'єктивного (зовнішнього) характеру для кожного виду психологічного клімату.

Серед суб'єктивних ознак позитивного (сприятливого) психологічного клімату є такі: наявність довіри і високої вимогливості у членів колективу один до одного; доброзичливе та ділове спілкування, конструктивна критика; вільне висловлювання власних думок у процесі обговорення питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску з боку керівника на підлеглих і надання права членам колективу ухвалювати важливі рішення; достатня поінформованість членів колективу про основні завдання та стан справ у процесі їх виконання; задоволеність роботою та належністю до колективу; співчуття та взаємодопомога в складних ситуаціях; прийняття на себе відповідальності за стан справ колективу кожним його членом. Такий внутрішній психологічний клімат у колективі викликає відповідні об'єктивні показники сприятливого соціально-психологічного середовища: досягнення високих результатів у діяльності; збереження трудової дисципліни; низька текучість персоналу; відсутність напруженості та конфліктів (як між звичайними членами, так і між керівником і підлеглими) [2].

У колективі, де панує позитивний клімат, спостерігається оптимістичний настрій серед співробітників. Вони відчувають взаємну довіру, почуття захищеності та відкритості. Така атмосфера сприяє тому,

що працівники відчувають свою значущість і мають бажання до саморозвитку та самореалізації. Варто зауважити, що сприятливий психологічний клімат у колективі не виникає спонтанно, а залежить від різних чинників. Аналіз наукових публікацій на цю тему вказує на те, що дослідники переважно вбачають передумови формування соціально-психологічного клімату в колективі в чинниках макро- та мікросередовища.

Деякі соціальні психологи пишуть про «здоровий» і «нездоровий» соціально-психологічний клімат [5]. Здоровим соціально-психологічним кліматом групи у такій інтерпретації можна вважати таким, який не суперечить функціям держави і суспільства.

Сприятливий соціально-психологічний клімат сприймається членами групи як задоволеність спільною трудовою діяльністю, її результатом і процесом відносин і спілкуванням з іншими членами груп, її керівниками. Такий психологічний клімат підвищує настрій членів групи, покращує їх творчий потенціал, а також має позитивний вплив на бажання працювати в цій групі, реалізовувати свої здібності в суспільно значущій діяльності в складі групи [9].

Несприятливий соціально-психологічний клімат членами групи переживається як невдоволеність діловими й емоційним відносинами з іншими членами групи, її керівником, умовами і змістом спільної діяльності. Несприятливий характер психологічного клімату не може не позначитися на емоційному стані членів групи, результативності їх спільної праці, а також на індивідуальній працездатності й активності членів групи [9].

Як зауважує Н. Сосновенко, оптимальний соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі загальноосвітнього закладу освіти потребує побудови на основі врахування різноманітних чинників. Вони об'єднують функціонально-цільові, структурно-організаційні та соціально-психологічні особливості самого колективу, а також індивідуально-психологічні і професійно-ділові характеристики його членів [7].

Особливу увагу хочемо звернути на роль практичного психолога у формуванні позитивного психологічного клімату педагогічного колективу закладу дошкільної освіти. Передовсім практичний психолог – це фахівець, який забезпечує психологічну підтримку учасників освітнього процесу, сприяє створенню позитивного психологічного клімату в колективі та вирішенню конфліктних ситуацій.

Робота психолога спрямована на створення сприятливих умов співпраці між психологом, дитиною, вихователем та батьками, а також на пошук шляхів взаємодії у процесі виховання особистості на різних етапах її формування. Відомо, що від рівня фізичного, психічного та емоційного благополуччя як у вихователів закладу дошкільної освіти, так і у вихованців залежить подальша доля цілого покоління.

При роботі над покращенням соціально-психологічного клімату практичний психолог проводить діагностику стану справ у закладі. Він використовує різні методики та інструменти, такі як анкетування педагогічних

працівників і батьків, спостереження за поведінкою дітей, аналіз статистичних даних тощо. Це дозволяє зрозуміти проблемні аспекти та потреби колективу.

Безумовно важливим напрямом роботи практичного психолога ЗДО є психологічний супровід дитини, але не менш важливою є робота з педагогічним колективом для налагодження широкої конструктивної взаємодії в педагогічному колективі. Окрім індивідуальної бесіди, психолог може порадити вихователю для ознайомлення спеціальну літературу, що буде корисною під час аналізу складних життєвих ситуації, а також для пошуку різних способів зняття емоційної напруги в процесі виконання професійних обов'язків тощо.

Важливо пам'ятати, що стан педагога, його переживання безпосередньо відбиваються на вихованцях. Отже, необхідно акцентувати увагу на важливості вирішення особистих проблем з допомогою фахівця. Рекомендовано вихователям розглянути можливість звернення до психотерапевта, що допоможе їм подолати негативні емоції та проблемні ситуації, уникнути їх впливу на дітей. Цілковито реально звернутися до практичного психолога хоча б з деяких особистих питань.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє констатувати, що найефективнішими формами роботи практичного психолога з педагогами є особисті консультації, психолого-педагогічні консилиуми, а також проведення тренінгів, семінарів-практикумів, круглих столів, диспутів тощо.

Практичний психолог організує тренінги та семінари для педагогічних працівників і батьків з метою покращення комунікації та взаєморозуміння. На таких заняттях вони вчаться вільно висловлювати свої думки, слухати один одного, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації та підтримувати позитивний підхід до спільних завдань.

Практичний психолог пропонує індивідуальні консультації дітям, які потребують допомоги у вирішенні особистих проблем або емоційних труднощів. Він також співпрацює з педагогами для створення сприятливого освітнього середовища для кожної дитини. Практичний психолог разом з адміністрацією закладу дошкільної освіти розробляє програму психологічної підтримки, яка враховує потреби та особливості колективу. Вона може включати щотижневі зустрічі з педагогами, семінари для батьків, заходи зі створення позитивного клімату тощо.

Забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в дошкільному закладі є важливим завданням психолога. Пропонуємо практичні рекомендації, які сприятимуть покращенню соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти: 1) активна комунікація: забезпечте відкриту та ефективну комунікацію між педагогами, батьками, дітьми та адміністрацією закладу. Організуйте регулярні збори, дискусії та зустрічі, на яких всі можуть ділитися своїми думками та побажаннями; 2) створення позитивного середовища: розвивайте позитивний підхід до виховання та навчання. Підкреслюйте досягнення та успіхи дітей, підтримуйте їх у труднощах та зміцнюйте взаємодопомогу у колективі; 3) розробка правил та норм поведінки: визначте чіткі правила та норми

поведінки для всіх учасників закладу. Вони повинні бути зрозумілі та реалістичні, сприяти позитивному спілкуванню та розвитку соціальних навичок; 4) формування партнерства з батьками: залучайте батьків до процесу навчання та виховання. Регулярно спілкуйтесь з ними, давайте звіт про досягнення та плани, запрошуйте до спільних заходів та проєктів; 5) робота з конфліктами: розвивайте навички конфліктології серед педагогічних працівників, дошкільників та їхніх батьків. Навчайте взаємодіяти, вирішувати конфлікти та вміти слухати одне одного; 6) формування групових зв'язків: сприяйте формуванню сильних групових зв'язків між дітьми. Залучайте їх до спільних ігор, виховних заходів та діяльності, яка сприяє співпраці та взаємодопомозі; 7) розвиток інклюзивного середовища: забезпечте інклюзивне середовище для всіх дітей. Розробляйте програми та заходи, які враховують індивідуальні потреби та здібності кожної дитини; 8) психологічний супровід педагогічних працівників: надавайте психологічний супровід педагогам для підтримки їх емоційного стану та професійного розвитку. Організуйте тренінги, семінари, круглі столи та індивідуальні консультації; 9) робота над особистісним зростанням: розвивайте особистісне зростання серед педагогічних працівників та дітей. Підтримуйте їх у розвитку особистих якостей та впевненості у собі; 10) сприяння взаємодії з іншими закладами та громадою: співпрацюйте з іншими закладами дошкільної освіти та громадськими організаціями для обміну досвідом, спільних проєктів та заходів.

На нашу думку, ці практичні рекомендації допоможуть покращити соціально-психологічний клімат в закладі дошкільної освіти, створити сприятливу атмосферу для розвитку дітей та співпраці всіх учасників освітнього процесу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, соціально-психологічний клімат – це якісна сторона міжособистісних взаємин, сукупність психолого-педагогічних умов, що сприяють або перешкоджають ефективній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Здійснено аналіз досліджень з проблеми формування соціально-психологічного клімату педагогічного колективу. Визначено, що головними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є: взаємна довіра та висока вимогливість між членами групи; конструктивна, доброзичлива та ділова критика; свобода висловлення власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску з боку керівників на підлеглих і визнання права на ухвалення важливих рішень для групи; задовільна інформованість членів колективу про його завдання й стан справ; задоволеність належністю до колективу; висока емоційна взаємодопомога в ситуаціях, які викликають фрустрацію у кого-небудь із членів колективу; взаємне прийняття відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів. З'ясовано, що робота практичного психолога у закладі дошкільної освіти має велике значення для покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Використання діагностичних та розвивальних методів роботи допоможе зміцнити взаємини між педагогами, дітьми та батьками, створити

сприятливе середовище для навчання та розвитку. Завдяки фаховій роботі практичного психолога діти зможуть виростати здоровими, щасливими та успішними особистостями, а педагоги та батьки будуть знаходити підтримку і розуміння. Запропоновано практичні рекомендації щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти.

Проведене дослідження лише розкриває деякі аспекти питання формування соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти. Подальшу роботу вбачаємо в більш детальному дослідженні ролі психологічної служби закладу дошкільної освіти щодо забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату педагогічного колективу.

Література

1. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : [монография]. Київ : МЗУУП, 1993. 384 с.
2. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посібн. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.
3. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : [монографія. Київ : МАУП, 2000. 286 с.
4. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу : автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання»; Національний педагогічний ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 20 с.
5. Основи соціальної психології : підручник для закладів вищої освіти / П. П. Горностай, М. М. Слюсаревський, В. О. Татенко, Т. М. Титаренко, Н. В. Хазратова та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.
6. Педагогічна спадщина А. С. Макаренка та В. О. Сухомлинського: історія та сучасність : *матеріали обласних педагогічних читань*, 15 березня 2013 р. / редкол.: Кузьменко В. В., Слюсаренко Н. В., Воскова І. В. Херсон : Херсонська академія неперервної освіти, 2013. 155 с.
7. Сосновенко Н. Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу. *Практичний психолог: школа*. 2013. № 4. С. 29–37.
8. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
9. Levecque T., Katia M. Affective Team Climate: A Multi-Level Analysis of Psychosocial Working Conditions and Psychological Distress in Team Workers. *Acta Sociologica*. 2014. № 57. P. 153–166.

References

1. Kazmyrenko, V. P. (1993). *Sotsyalnaia psykholohiya orhanyzatsyi : monohrafiya* [Social psychology of organizations : monogaphia]. Kyiv : MZUUP. [in Russian].
2. Karamushka, L. M. (2004). *Psykholohiya osvithoho menezhmentu: navch. posibnyk* [Psychology of educational management: textbook]. Kyiv : Lybid. [in Ukrainian].
3. Kolomins'kyj, N. L. (2000). *Psykholohija menezhmentu v osviti (socialjno-psykholohichnyj aspekt): monohrafiya* [Psychology of educational management: Textbook]. Kyiv : MAUP. [in Ukrainian].
4. Molochko, M. V. (2004). *Formuvannia sotsialno-psykholohichnoho klimatu v pedahohichnomu kolektivni doshkilnoho zakladu* [Formation of the socio-psychological climate in the teaching staff of a preschool institution] (PhD Thesis). Kyiv : Natsionalnyi pedahohichnyi un-t im. M. P. Drahomanova. [in Ukrainian].

5. Sliusarevsky, M. M. (2018). *Osnovy sotsialnoi psykholohii : pidruchnyk dlia zakladiv vyshchoi osvity* / P. P. Hornostai, M. M. Sliusarevskiy, V. O. Tatenko, T. M. Tytarenko, N. V. Khazratova ta in. [Basics of social psychology: a textbook for institutions of higher education] Kyiv : Talkom, [in Ukrainian].

6. Kuzmenko, V. V., Sliusarenko, N. V., Voskova, I. V. (2013). *Pedahohichna spadshchyna A. S. Makarenka ta V. O. Sukhomlynskoho: istoriia ta suchasnist : materialy oblasnykh pedahohichnykh chytan*, 15 bereznia 2013 r. / [Pedagogical legacy of A. S. Makarenko and V. O. Sukhomlynskyi: history and modernity] Kherson : Khersonska akademiia nepererвної osvity. [in Ukrainian].

7. Sosnovenko, N. (2013). *Sotsialno-psykholohichnyi klimat pedahohichnoho kolektyvu* [Social and psychological classroom of the pedagogical team]. *Praktychny psykholoh: shkola – Practical psychologist: school*, 4, 29–37. [in Ukrainian].

8. Shapar, V. B. (2007). *Suchasnyi tumachnyi psykholohichnyi slovnyk* [Modern explanatory psychological dictionary]. Kharkiv : Prapor. [in Ukrainian].

9. Levecque, T., Katia, M. (2014). *Affective Team Climate: A Multi-Level Analysis of Psychosocial Working Conditions and Psychological Distress in Team Workers*. *Acta Sociologica*, 57, 153–166. [in English].

АНОТАЦІЯ

У статті визначено поняття «соціально-психологічний клімат» як якісну сторону міжособистісних взаємин, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та есебічному розвитку особистості в групі. Здійснено аналіз досліджень з проблеми формування соціально-психологічного клімату педагогічного колективу. Визначено, що головними ознаками сприятливого соціально-психологічного клімату є: взаємна довіра та висока вимогливість між членами групи; конструктивна, доброзичлива та ділова критика; свобода висловлення власної думки під час обговорення питань, що стосуються всього колективу; відсутність тиску з боку керівників на підлеглих і визнання права на ухвалення важливих рішень для групи; задовільна інформованість членів колективу про його завдання й стан справ; задоволеність належністю до колективу; висока емоційна взаємодопомога в ситуаціях, які викликають фрустрацію у кого-небудь із членів колективу; взаємне прийняття відповідальності за стан справ у групі кожним з її членів.

Встановлено, що найефективнішими формами роботи практичного психолога закладу дошкільної освіти з педагогічним колективом є індивідуальні консультації, психолого-педагогічні консилиуми, проведення тренінгів, круглих столів, семінарів-практикумів, диспутів тощо.

З'ясовано, що робота практичного психолога в закладі дошкільної освіти має велике значення для покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Використання діагностичних та розвивальних методів роботи допоможе зміцнити взаємини між педагогами, дітьми та батьками, створити сприятливе середовище для навчання та розвитку. Зроблено висновок, що завдяки фаховій роботі практичного психолога діти зможуть вирости здоровими, щасливими та успішними особистостями, а педагоги та батьки будуть знаходити підтримку і розуміння. Запропоновано практичні рекомендації для психолога щодо формування позитивного соціально-психологічного клімату в закладі дошкільної освіти.

Ключові слова: соціально-психологічний клімат, практичний психолог, заклад дошкільної освіти, ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату, колектив.