

References

1. Godwin-Jones, R. (2018). Second language writing online: An update. *Language Learning & Technology*, 22(1), 1–15.
2. Krashen, S. D. (1982). *Principles and practice in second language acquisition*. Pergamon Press.
3. Lan, Y.-J., Sung, Y.-T., & Chang, K.-E. (2021). Augmented reality-based language learning: A meta-analysis. *ReCALL*, 33(1), 45–64. <https://doi.org/10.1017/S0958344020000218>.
4. Lee, J. (2020). Artificial intelligence in language education: A critical review. *CALICO Journal*, 37(2), 233–256. <https://doi.org/10.1558/cj.40044>.
5. Mayer, R. E. (Ed.). (2005). *The Cambridge handbook of multimedia learning*. Cambridge University Press.
6. Paivio, A. (1986). *Mental representations: A dual coding approach*. Oxford University Press.
7. Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257–285. https://doi.org/10.1207/s15516709cog1202_4.
8. Van Dijk, J. (2020). *The digital divide* (2nd ed.). Polity Press.
9. Vesselinov, R., & Grego, J. (2012). *Duolingo effectiveness study*. City University of New York. <https://s3.amazonaws.com/duolingo-papers/other/duolingo-effectiveness-study.pdf>.

Шусть В. В.,

УДК 37.013.3:159.9:37.013.43

канд. пед. наук, доцент,
старший науковий співробітник
відділу фахової передвищої освіти,
Інститут професійної освіти Національної
академії педагогічних наук України, м. Київ



ПРОФЕСІЙНО-РОЛЬОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ВИКЛАДАЧА В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ЗАКЛАДУ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

У контексті рольової діяльності викладачів закладів фахової передвищої освіти особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективності професійної взаємодії та створення психологічно сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі. У сучасних умовах зростаючої конкуренції в освітньому просторі ефективне виконання рольових функцій викладачів безпосередньо

залежить від якісного психологічного клімату, що панує в академічному середовищі. Формування позитивного соціально-психологічного клімату є важливою передумовою не лише оптимізації внутрішньої комунікації, а й підвищення загального рівня результативності педагогічної діяльності.

Узгодженість рольових очікувань між учасниками освітнього процесу набуває особливого значення в контексті соціального прогресу, що висуває нові вимоги до міжособистісних відносин у колективі. Проблематика впливу психологічних аспектів управління колективом тісно пов'язана з умовами формування комфортного психологічного середовища, яке сприяє професійному зростанню викладачів, ефективній реалізації їхніх професійних ролей, а також підвищенню лояльності до організації загалом.

Окремої уваги заслуговує питання подолання чинників, що спричиняють формування несприятливого психологічного клімату, адже саме вони суттєво знижують продуктивність праці, послаблюють мотивацію до виконання рольових зобов'язань і перешкоджають реалізації потенціалу суб'єктів освітньої взаємодії. Таким чином, рольова неузгодженість, конфлікт очікувань або розрив між офіційно закріпленими та неформальними ролями може виступати джерелом напруги, що деструктивно впливає на емоційно-психологічний стан педагогів.

Незважаючи на те, що проблема психологічного клімату досліджується у багатьох напрямках, залишається відкритим питання його впливу на ефективність виконання професійних ролей педагогічними працівниками. У науковій літературі представлено різні підходи до аналізу цього феномена, визначено його структурні компоненти, чинники та характеристики. Дослідники також зосереджують увагу на взаємозв'язку між якістю психологічного клімату й ставленням працівників до виконання своїх професійних функцій. Наприклад, А.М. Нагімова до чинників формування оптимального психологічного клімату зараховує не лише організаційно-функціональні аспекти, а й зміст трудової діяльності, зокрема рівень відповідності між офіційними та неофіційними посадовими обов'язками [30].

Узагальнюючи зазначене, варто підкреслити, що рольова діяльність викладачів вимагає не лише професійної компетентності, а й сприятливих соціально-психологічних умов, які забезпечують злагоджену колективну взаємодію, адекватну реалізацію рольових очікувань та підвищують загальну ефективність освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти.

У працях Г. Мінцберга стверджується, що кожен працівник у межах організаційної структури виконує певну роль, зумовлену посадовим статусом і професійними обов'язками. Ця роль, за автором, охоплює сукупність

регламентованих правил поведінки й процедур, а також визначену послідовність дій, яких працівник дотримується у процесі взаємодії з іншими членами колективу [29]. Водночас, незважаючи на стандартизований характер таких ролей, їх реалізація набуває індивідуалізованих форм. Мінцберг наголошує, що виконання навіть конвенційно визначених ролей супроводжується елементами особистісної виразності, емоційної залученості та унікального стилю поведінки конкретного індивіда. Усі ролі, будучи взаємозалежними, не функціонують ізольовано одна від одної [29].

У процесі професійної взаємодії педагогів ці ролі вступають у взаємозв'язок, формуючи своєрідну динамічну мережу впливів, що визначає загальний психологічний клімат освітньої організації. На думку Мінцберга, саме конвенційні ролі впливають із посадових повноважень, ієрархічного статусу особи в організації, а також охоплюють сферу міжособистісної взаємодії, зокрема професійного спілкування та співпраці [29].

Актуальності набуває проблема неналежного виконання працівниками цих усталених ролей, оскільки порушення рольових норм здатне деструктивно впливати на цілісність міжособистісної взаємодії та функціональність професійного середовища. Відповідно, дослідження взаємозв'язку між якістю виконання конвенційних ролей і рівнем психологічного клімату в колективі освітньої установи, а також вивчення впливу суб'єктивного ставлення працівників до власних ролей на загальний мікроклімат колективу, постає як важливий напрям сучасних наукових пошуків. Попри те, що ця проблема вже порушувалася в науковому дискурсі, вона залишається недостатньо глибоко теоретично та емпірично опрацьованою, що й зумовлює доцільність її подальшого аналізу.

Зростання особистісних домагань індивідів, збільшення складності соціально-психологічної реальності та підвищення вимог до рівня психологічної включеності працівника у професійну діяльність посилюють актуальність вивчення зазначеної проблематики. В умовах трансформаційних змін в освітній системі питання формування сприятливого психологічного клімату в колективі набуває статусу стратегічного ресурсу, що забезпечує стабільність, розвиток і конкурентоспроможність закладу фахової передвищої освіти.

Позитивний психологічний клімат безпосередньо корелює з високим рівнем продуктивності праці, задоволеністю професійною діяльністю, готовністю працівників до інноваційної діяльності та ефективної реалізації управлінських рішень. З огляду на це, підвищення вимог до ролі педагогічних працівників, зокрема викладачів, вимагає одночасного забезпечення умов, за яких вони

можуть максимально реалізувати свої функціональні обов'язки та рольові очікування в атмосфері психологічної безпеки й взаємної підтримки.

Таким чином, створення оптимального соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі виступає не лише чинником забезпечення ефективного функціонування освітнього процесу, а й умовою активного включення кожного викладача у трудову діяльність. Від якості цього клімату залежить загальний настрій працівників, рівень їх мотивації, ступінь задоволеності роботою, а також продуктивність та інноваційна спроможність колективу в цілому. Сприятливий психологічний клімат сприяє формуванню внутрішньої готовності до професійного самоздійснення, тоді як його порушення зумовлює зниження рівня самовіддачі, підвищення конфліктності й зменшення результативності діяльності.

Важливою характеристикою психологічного клімату колективу є його здатність відображати загальний психологічний стан, який супроводжує всі вияви колективного життя. Як зазначалося у працях радянських дослідників, психологічний клімат розглядався як сукупність явищ, що піддаються не лише спостереженню, а й контролю, прогнозуванню та цілеспрямованому розвитку. Це розуміння стало підґрунтям для подальших досліджень психологічного клімату в педагогічних колективах, зокрема через вивчення взаємозв'язку зовнішніх і внутрішніх умов у контексті детермінації поведінки [48, с. 15].

Варто підкреслити, що термін "психологічний клімат колективу" увійшов у науковий обіг відносно недавно. Його зміст продовжує уточнюватися в контексті міжособистісної взаємодії, соціально-психологічної динаміки та рольового функціонування в організаційних структурах. Колектив, у найширшому значенні, визначається як сукупність осіб, об'єднаних спільною метою й діяльністю в межах конкретної організації. Усі члени колективу, зокрема й викладачі, реалізують у ньому певні соціальні ролі, що визначають їх функціональну участь у досягненні загальних цілей [38].

Перші наукові спроби осмислення специфіки педагогічних колективів у вітчизняній освітній традиції здійснювалися ще у 1920–1930-х роках у працях К. Д. Ушинського, А. С. Макаренка та інших видатних педагогів. Зокрема, А. С. Макаренко розглядав педагогічний колектив як цілісну систему, де об'єднуються як учителі, так і учні, і наголошував на його провідній ролі у формуванні особистості вихованця [24]. У свою чергу, В. О. Сухомлинський підкреслював значення колективного досвіду як чинника професійного зростання педагогів, зазначаючи, що навіть недосвідчений учитель, діючи у сприятливому середовищі, здатен зробити вагомий внесок у підвищення ефективності навчально-виховного процесу [39]. К. Д. Ушинський акцентував увагу на особистісних якостях вихователя, які, на його переконання, суттєво впливають на результати виховання.

У межах вітчизняної психології поняття психологічного клімату знайшло глибоке осмислення. Одним із перших, хто його концептуалізував, був В. М. Шепель, який визначив психологічний клімат як емоційне забарвлення міжособистісних зв'язків у колективі, що виникають на основі близькості, симпатії, спільності інтересів, характерів та схильностей.

Сучасна вітчизняна психологія виділяє чотири основні підходи до розуміння психологічного клімату. Перший підхід трактує його як суспільно-психологічний феномен, що проявляється у стані колективної свідомості. У цьому випадку клімат постає як система уявлень членів колективу про умови праці, характер міжособистісних стосунків та способи стимулювання професійної активності. Другий підхід зосереджується на розгляді психологічного клімату як емоційно-психологічного настрою групи людей, що формує загальний фон професійної взаємодії [23].

Третій підхід інтерпретує клімат як сукупність стилів взаємодії між людьми, які перебувають у безпосередньому контакті. У цьому контексті акцент робиться на формуванні системи міжособистісних відносин, що визначають соціальне самопочуття та психологічний комфорт кожного члена колективу [33]. Нарешті, четвертий підхід розглядає клімат як показник соціальної та психологічної сумісності членів колективу, що виявляється у моральній єдності, згуртованості, наявності спільної мети, традицій та звичаїв.

У контексті професійної діяльності викладачів закладів фахової передвищої освіти, ці підходи набувають особливої цінності, оскільки дозволяють виявити, яким чином соціально-психологічний клімат впливає на реалізацію їхніх професійних ролей, ефективність комунікації в освітньому середовищі та загальний рівень професійного добробуту.

У зарубіжній психології концепція "психологічного клімату" набула розвитку в працях таких учених, як М. Армстронг, Д. Литвін, Р. Стрінгер та ін. Їхні підходи дозволили розглядати внутрішнє середовище організації як складну соціально-психологічну систему, що відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності професійної взаємодії, зокрема у сфері освіти.

Сучасний заклад фахової передвищої освіти, як і будь-яка інша організація, функціонує у тісному зв'язку з соціальним середовищем і є відкритою системою, що постійно реагує на впливи зовнішнього середовища. Йдеться, передусім, про освітню спадкоємність із загальноосвітніми школами, взаємодію з іншими навчальними установами, а також про зв'язки з соціально значущими інституціями. Зовнішні чинники — економічна нестабільність, соціально-політичні трансформації,

воєнний стан в Україні — формують своєрідний "фон", на якому функціонує освітня організація, впливаючи на її внутрішні процеси.

Разом із тим, внутрішнє середовище закладу фахової передвищої освіти складається з багаторівневої системи взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу: студентами, педагогами, адміністрацією, батьками тощо. У межах цієї взаємодії формується унікальний соціально-психологічний клімат, значною мірою зумовлений стилем управління, рівнем організаційної культури, а також домінуючими рольовими моделями в педагогічному колективі.

Важливим аналітичним аспектом є поділ відносин у колективі на горизонтальні (взаємодія між колегами) та вертикальні (відносини підпорядкування). Ці відносини визначають загальну атмосферу у колективі, що проявляється у двох ключових формах: предметному настрої (спрямованість уваги на діяльність і характер її сприйняття) та емоційному настрої (рівень задоволеності чи незадоволеності професійною діяльністю). Ці два параметри є ключовими у формуванні суб'єктивного досвіду перебування в колективі та визначають якість реалізації ролей викладачів у професійному просторі.

Необхідно чітко розрізняти поняття "елементи психологічного клімату" та "чинники, що впливають на його формування". Зокрема, серед таких чинників варто виокремити ступінь сумісності між членами колективу, що охоплює соціально-психологічні, психофізіологічні та психологічні компоненти. Соціально-психологічна сумісність передбачає узгодженість цінностей, цілей і рольових очікувань. Психофізіологічна сумісність пов'язана з біологічними і сенсорними характеристиками, які набувають значення при фізичному або емоційному навантаженні. Психологічна сумісність проявляється у здатності до взаєморозуміння, довіри, самокритичності та толерантності.

Важливим зовнішнім чинником є стан суспільства — політична стабільність, економічне благополуччя та загальний рівень соціального оптимізму, які безпосередньо впливають на емоційне самопочуття працівників освітньої установи. Не менш значущим є рівень організаційної побудови самої установи: структура управління, статусно-рольова ієрархія, наявність або відсутність функціональних суперечностей, можливість участі в управлінні, розподілі ресурсів, а також етнічний, статевий, віковий і професійний склад підрозділів.

Особливу роль у формуванні позитивного клімату відіграють умови праці — від дотримання санітарно-гігієнічних вимог і раціонального облаштування робочих місць до дотримання трудового режиму. Незадовільні умови не лише сприяють підвищенню втоми і дратівливості, але й можуть призводити до порушення взаємодії, емоційного вигорання та формування ворожості у міжособистісних стосунках.

Рівень задоволеності роботою — ще один вирішальний чинник, що впливає на загальну атмосферу у педагогічному колективі. Йдеться про відповідність праці внутрішнім очікуванням особистості, можливість професійного самовираження, творчого зростання, отримання нових знань, реалізацію кар'єрних перспектив і залучення до внутрішньої або зовнішньої системи обміну досвідом. В умовах якісної реалізації цих очікувань знижується ризик професійного вигорання.

Натомість негативно на психологічний клімат впливають особливості самої праці: її монотонність, надмірна відповідальність, підвищені ризики, емоційна напруженість. До цього додається неефективна організація спільної діяльності — нечіткий розподіл обов'язків, порушення відповідності між посадовими функціями та професійними якостями викладачів, що часто породжує міжособистісну напругу.

Роль спрацьованості колективу, тобто здатності діяти злагоджено за мінімальних зусиль, важко переоцінити. Вона виступає запорукою ефективної взаємодії та високих результатів. Водночас недостатність інформації щодо значущих для колективу питань часто призводить до появи чуток, формує атмосферу недовіри та може спровокувати конфлікти. Завдання керівництва — своєчасне й достовірне інформування колективу, що також є елементом стратегічного управління психологічним кліматом.

Оптимальний психологічний клімат не виникає стихійно — він є результатом системного, свідомого формування. Аналіз сучасних підходів до розуміння сутності психологічного клімату дозволяє дійти висновку, що йдеться про складну інтегративну характеристику колективного життя, яка охоплює як міжособистісні відносини всередині малих груп, так і загальну атмосферу в педагогічному колективі. Саме наявність сприятливого психологічного клімату є визначальним чинником включеності викладача у професійну діяльність, його готовності до конструктивної взаємодії та досягнення високих результатів в освітньому процесі.

Отже, психологічний клімат педагогічного колективу є не лише фоном професійної взаємодії, а й одним з провідних чинників, що впливають на ефективність виконання викладачами своїх професійно-рольових обов'язків. Сприятливе соціально-психологічне середовище сприяє реалізації рольових очікувань, підвищенню рівня мотивації, залученості у трудову діяльність та готовності до співпраці, що в остаточному підсумку позитивно позначається на якості освітнього процесу.

Незважаючи на формалізованість і нормативність багатьох організаційних ролей, кожен викладач наповнює їх особистісним змістом. Відтак, рольова діяльність у колективі набуває індивідуалізованого характеру, що передбачає поєднання нормативних очікувань із емоційною та когнітивною залученістю. Саме така персоналізація ролей є умовою психологічної включеності у професійну діяльність і тісно пов'язана з якістю психологічного клімату.

Внутрішнє середовище освітньої установи формується під впливом стилю керівництва, організаційної культури, комунікативних процесів та рівня спрацьованості колективу. Чинники сумісності, задоволеності працею, чіткості рольового розподілу, наявності професійної підтримки й інформаційної прозорості виступають фундаментом для формування позитивного клімату, необхідного для стабільного функціонування закладу фахової передвищої освіти.

Рольова діяльність викладачів реалізується в системі вертикальних (керівництво—підлеглі) та горизонтальних (колега—колега) зв'язків, які значною мірою детермінують психологічний комфорт або напруження у колективі. Якість цих стосунків залежить від рівня довіри, відкритості, толерантності, а також від можливості конструктивного вирішення конфліктів, що виникають у процесі професійної взаємодії.

Зовнішні соціально-економічні й політичні умови, у тому числі воєнний стан, економічна нестабільність, правові виклики, впливають на психологічний стан працівників освіти та вносять корективи у виконання ними професійних функцій. Внутрішній психологічний клімат колективу стає важливим буфером, який або пом'якшує вплив цих чинників, або посилює їхню деструктивну дію.

Сприятливий психологічний клімат не виникає стихійно — він потребує цілеспрямованого формування на основі об'єктивного аналізу міжособистісних відносин, стилю лідерства, умов праці, наявності соціальної підтримки та можливостей для професійного розвитку. Це передбачає виважене управління як на рівні адміністрації, так і через колективну відповідальність кожного учасника освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навчальний посібник/ Карамушка Л.М. — К.: Міленіум, 2003. — 344 с.
2. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури. Навч. посібник. — 2-ге вид. доп. — К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2002.-337с.
3. Щёкин Г. В. Визуальная психодиагностика: познание людей по их внешности и поведению. — Монография. — К., 1995.
4. Сорока І.А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі / І.А. Сорока // Правовий вісник Університету "Крок". 2016. № 2. С. 150-154.

5. Armstrong M. How to Manage People. Kogan Page Publishers, 2016. 160 p.
6. Литві Д. Психологічний клімат у колективі. Київ: Наукова думка, 2020. 250 с.
7. Armstrong M. A Handbook of Human Resource Management Practice. 14th ed. London : Kogan Page, 2022. 832 p.
8. Litwin G. H., Stringer R. A. Organizational Climate: Survey and Research Findings. Boston : Harvard Business School, 1968. 172 p.
9. Шепель В. М. Конфліктологія : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 327 с.
10. Сухомлинський В. О. Вибрані твори : у 5 т. Т. 1 : Педагогічна поема. Київ : Рад. школа, 1976. 584 с.
11. Макаренко А. С. Методика організації виховного процесу : вибрані твори. Київ : Рад. школа, 1984. 376 с.
12. Ушинський К. Д. Про народність у громадському вихованні // Вибрані педагогічні твори. Київ : Рад. школа, 1983. С. 44–57.
13. Ковальов В. І. Психологічний клімат колективу: структура, чинники, діагностика // Практична психологія та соціальна робота. 2018. № 5. С. 12–17.
14. Зимов'єва Н. І. Соціально-психологічний клімат в педагогічному колективі: сутність і структура // Психологія і суспільство. 2020. № 1. С. 104–110.
15. Чумакова Н. М. Рольовий підхід у дослідженні професійної діяльності викладача // Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія: Психологія. 2021. Вип. 12. С. 93–97.
16. Рождественська Т. О. Психологічні особливості функціонування педагогічного колективу у закладах вищої освіти // Гуманітарний вісник. Серія: Психологія. 2022. № 41. С. 118–123.
17. Гончарук О. І. Управління соціально-психологічним кліматом педагогічного колективу: теорія і практика. Київ : Логос, 2018. 176 с.
18. Кузьміна Н. В. Професійна діяльність викладача: психолого-педагогічний аспект. Москва : Педагогіка, 2007. 320 с.