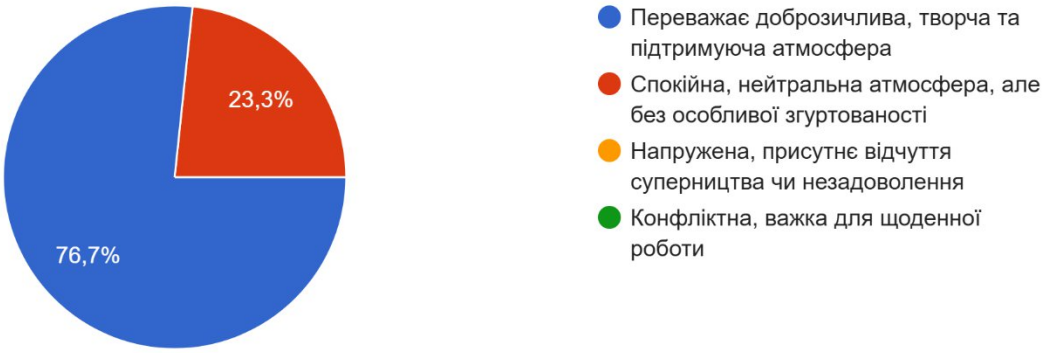
Результати опитування вчителів гімназії про мікроклімат в колективі

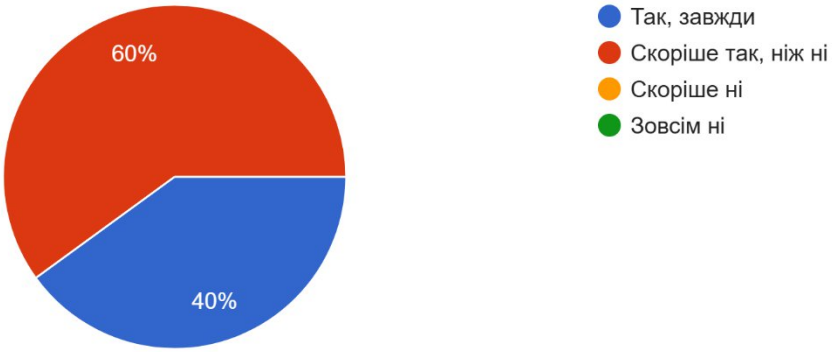
1. Як ви оцінюєте загальну атмосферу у нашому педагогічному колективі?

30 відповідей



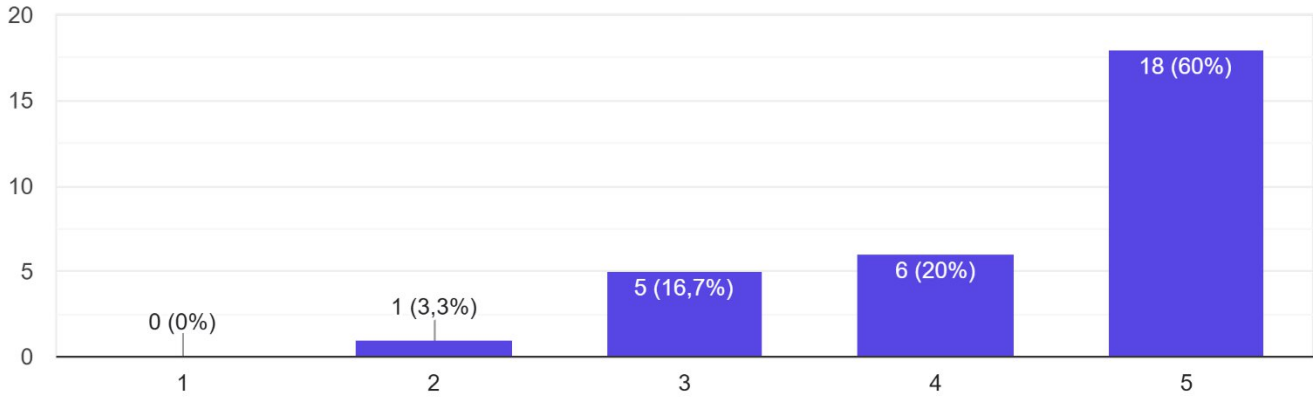
2. Чи відчуваєте ви себе частиною єдиної команди?

30 відповідей



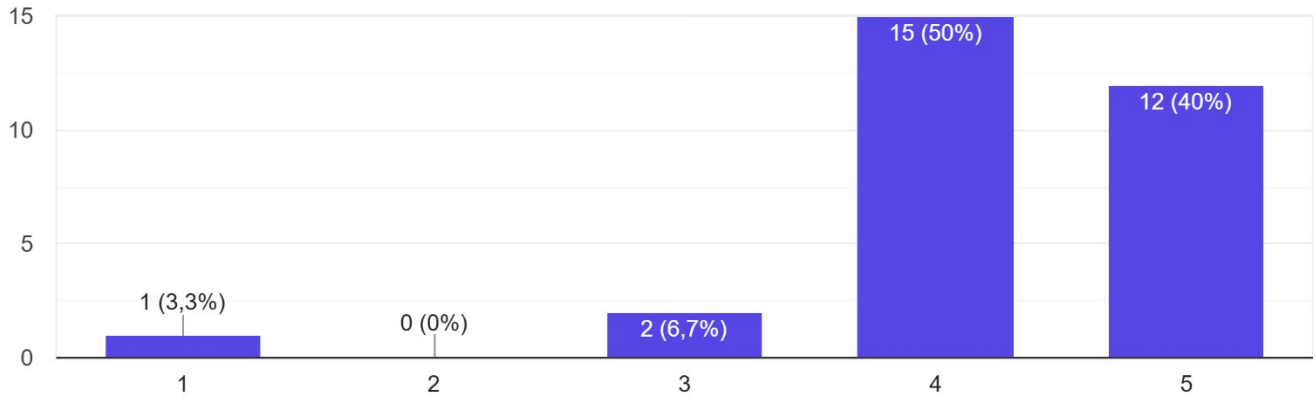
3.Оцініть взаємодопомогу: у нашому колективі прийнято ділитися досвідом та підтримувати одне одного у складних ситуаціях.

30 відповідей



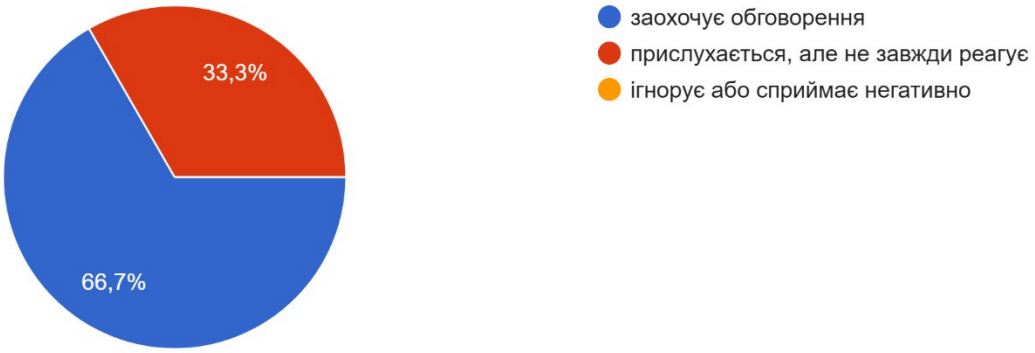
4. Оцініть справедливість керівництва: адміністрація школи об'єктивна, поважає думку вчителів та однаково ставиться до всіх.

30 відповідей



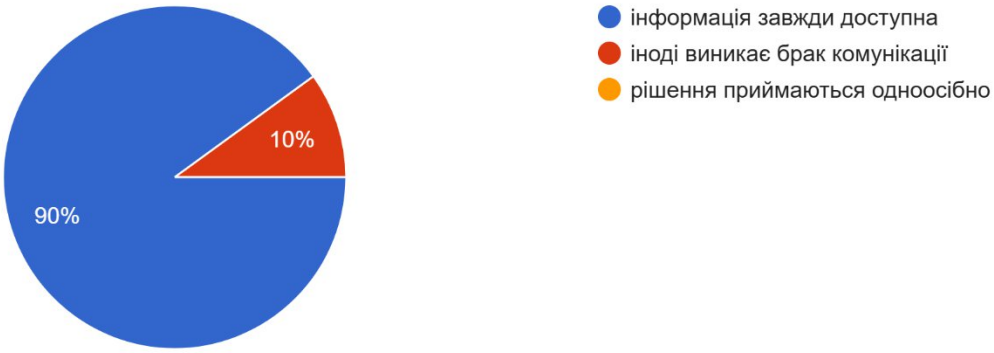
5. Як директор реагує на конструктивну критику чи пропозиції щодо покращення освітнього процесу?

30 відповідей



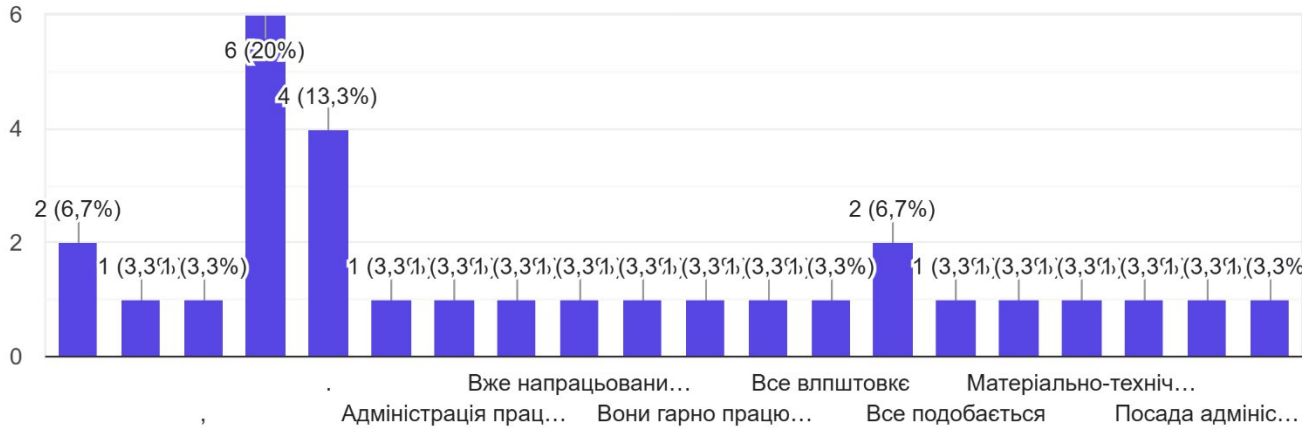
6. Наскільки відкрито та прозоро директор комунікує з педагогічним колективом щодо ухвалення важливих рішень?

30 відповідей



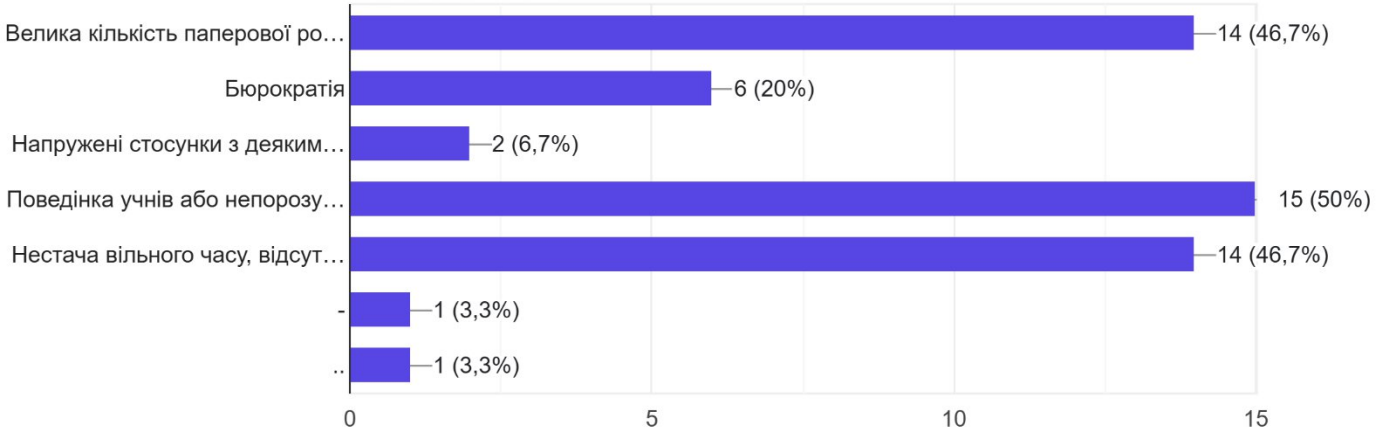
7. Що б Ви в першу чергу змінили або покращили в роботі адміністрації школи?

30 відповідей



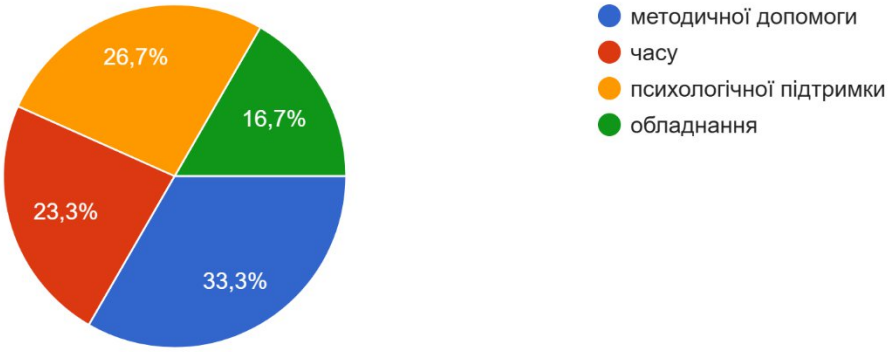
8.Що найбільше негативно впливає на ваш настрій та працездатність? (можна обрати кілька варіантів)

30 відповідей



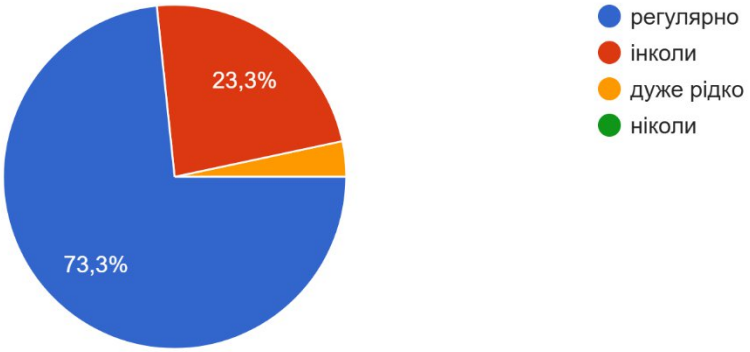
9.Яких саме ресурсів чи підтримки найбільше бракує молодим / новим педагогам на етапі адаптації?

30 відповідей



10. Як часто, на Вашу думку, у школі проводяться заходи для згуртування колективу та подолання стресу?

30 відповідей



1. Психологічний клімат та командна взаємодія

- **Загальна атмосфера (Питання 1):** Однозначно позитивний показник. **76,7%** опитаних вважають атмосферу доброзичливою, творчою та підтримувальною. Решта **23,3%** оцінюють її як спокійну й нейтральну, але без особливої згуртованості. Негативних оцінок (напруга, конфліктність) немає взагалі.
- **Відчуття команди (Питання 2):** Тут помітний певний розрив із першим питанням. Тільки **40%** чітко відчувають себе частиною єдиної команди («Так, завжди»), тоді як **60%** відповіли «Скоріше так, ніж ні». Це говорить про те, що атмосфера безпечна, але загальношкільна інтеграція потребує підсилення.
- **Взаємодопомога (Питання 3):** Рівень готовності ділитися досвідом і підтримувати колег оцінено дуже високо. Максимальний бал «5» поставили **60%** (18 осіб), а бал «4» — **20%** (6 осіб).

Висновок: Колектив має здоровий емоційний фундамент і високий внутрішній ресурс підтримки, проте командна єдність більше проявляється на рівні мікрогруп або окремих колег, ніж у масштабах усієї школи.

2. Оцінка менеджменту та комунікації з керівництвом

- **Справедливість керівництва (Питання 4):** Абсолютна більшість вчителів вважає адміністрацію об'єктивною. Оцінку «4» поставили **50%** (15 осіб), а найвищу оцінку «5» — **40%** (12 осіб). Тобто 90% колективу довіряють діям адміністрації.
- **Реакція на критику та пропозиції (Питання 5):** Директор демонструє демократичний стиль управління. **66,7%** зазначили, що керівник заохочує обговорення, а **33,3%** вважають, що він прислухається, хоча й не завжди реагує. Варіант про ігнорування чи негативну реакцію має 0%.
- **Відкритість комунікації (Питання 6):** Рівень прозорості ухвалення рішень є зразковим — **90%** педагогів підтвердили, що інформація завжди доступна. Лише 10% вказали на ситуативний брак комунікації.

Висновок: Керівництво має високий авторитет, демонструє відкритість, прозорість та готовність до діалогу, що є сильною стороною закладу.

3. Фактори стресу та деструктори працездатності (Питання 8)

Цей блок є найбільш критичним і чітко вказує на головні причини вигорання вчителів. Оскільки можна було обрати кілька варіантів, голоси розподілилися так:

1. **Поведінка учнів або непорозуміння з ними — 50% (15 осіб).** Найвищий суб'єктивний фактор стресу.
2. **Велика кількість паперової роботи — 46,7% (14 осіб).**
3. **Нестача вільного часу, відсутність балансу — 46,7% (14 осіб).**
4. **Бюрократія — 20% (6 осіб).**
5. **Напружені стосунки з деякими колегами — 6,7% (2 особи).**

Висновок: Головними ворогами працездатності вчителів є **емоційне виснаження від взаємодії з дітьми** та **організаційне перевантаження** (папери, дефіцит часу). Стосунки всередині колективу майже не впливають на стрес негативно.

4. Потреби молодих та нових педагогів (Питання 9)

Запит на підтримку на етапі адаптації розподілився досить рівномірно, що вимагає комплексного підходу:

- **33,3%** — брак методичної допомоги.
- **26,7%** — брак психологічної підтримки.
- **23,3%** — брак часу.
- **16,7%** — брак обладнання.

5. Запити на зміни в роботі адміністрації (Питання 7)

Діаграма з текстовими відповідями показує, що значна частина колективу або повністю задоволена («Все подобається», «Вони гарно працюють», «Все влаштовує»), або виокремлює точкові питання: матеріально-технічне забезпечення, зменшення бюрократичного тиску та покращення умов праці.