

Сіткарь Віктор 

кандидат психологічних наук, доцент,
кафедра психології розвитку та консультування,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна
sitkarv@gmail.com

Сіткарь Степан 

кандидат педагогічних наук, доцент,
кафедра машинознавства і транспорту,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
м. Тернопіль, Україна
sitkars@gmail.com

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТОСУНКІВ БАТЬКІВ ТА ВЧИТЕЛІВ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНСЬКІЙ ШКОЛІ

Анотація. У статті висвітлено соціально-психологічні особливості стосунків батьків та вчителів у сучасній українській школі. Розглянуто моделі ефективної співпраці батьків і школи. Наголошено, що ідеальна співпраця батьків та вчителів – це співпраця з певними правилами, прийнятними як для освітян, так і для батьків, в рівних умовах. Наведено приклади, як «повертають повагу» до вчителя в італійських школах. Звертається увага на те, що доки в українському публічному просторі конфлікти між учнями й учителями часто вирішуються через соціальні мережі, у Британії їх зупиняє процедура. Без істерик, без публічного тиску, без «винних наперед».

Ключові слова. школа, вчитель, батьки, стосунки, конфлікти, повага, взаємодія, культурні традиції.

Annotation. *The article highlights the socio-psychological features of parent-teacher relationships in modern Ukrainian schools. Models of effective cooperation between parents and schools are considered. It is emphasized that the ideal cooperation between parents and teachers is cooperation with certain rules acceptable to both educators and parents, on equal terms. Examples are given of how respect is «returned» to teachers in Italian schools. Attention is drawn to the fact that while in the Ukrainian public space conflicts between students and teachers are often resolved through social networks, in Britain they are stopped by procedure. Without tantrums, without public pressure, without «guilty in advance».*

Key words. *school, teacher, parents, relationships, conflicts, respect, interaction, cultural traditions.*

Вступ. Сучасна українська школа переживає поступові трансформаційні зміни, освіта дедалі більше орієнтується на дитиноцентризм, розвиток м'яких навичок та плідну співпрацю всіх учасників освітнього процесу. У цьому контексті роль батьків стає не лише допоміжною, а й стратегічною. Від якості взаємодії між школою та родиною багато в чому залежить успішність, емоційне здоров'я та мотивація дитини до навчання [1].

Як зазначає О. Проскура – директорка Київської гімназії східних мов № 1 – у світі, де освіта дедалі більше переходить від вертикальної до горизонтальної моделі взаємодії, партнерство школи з батьками перестає бути формальністю. Воно стає ресурсом, відповідальністю та культурою довіри. Тобто має бути системне партнерство, а не співпраця у разі проблеми [1].

Тому обрана тема є актуальною.

Мета статті - висвітлити соціально-психологічні особливості стосунків батьків та вчителів у сучасній українській школі, та досвід повернення поваги до вчителя у деяких країнах Європи.

Результати дослідження. В цьому контексті, директор гімназії № 148 ім. Івана Багряного м. Києва, Іван Пікуль, в коментарі для НУШ підкреслює важливі складові ефективного партнерства – це комунікація та довіра. «Найголовніший меседж сучасної української школи – щоб обов'язково була

комунікація та інформація чітко доносилась, аби не виникали суперечливі ситуації з батьками. А також довіра – якщо батьки не будуть довіряти вчителю, адміністрації, керівнику, то подальша співпраця не можлива. Так само потрібно вирішувати питання навчання та виховання дитини тільки через таку тісну співпрацю, треба знаходити точку дотику, щоб навчання було дієве» [1].

Що стосується виховання, то школа, вважає директор, має забезпечити патріотичне виховання, але в цілому виховний процес в основному лежить на плечах батьків. Школа має допомагати батькам та коригувати, брати участь у різних заходах, проводити позаурочну діяльність з обов'язковим залученням батьків. Особливо зараз, в період повномасштабної війни, дуже важливо на прикладі батьків показувати та навчити спілкуватися з учасниками війни, які пережили такий страшний біль. І батькам треба вчитись толерантності.

«Ми бачимо, що іноді ніхто ні в чому не хоче розбиратись, одразу батьки агресивно налаштовані, і треба навчати трошечки іноді і самих батьків. Ось практичний приклад: у дитини пропала якась іграшка із шафи, ніхто її не ламав, можливо, дитина її десь загубила. Тато каже: «Я зараз можу викликати наряд поліції, будемо шукати з собаками». Ми розуміємо ситуацію, але вона не настільки критична і не така цінна річ розшукується, щоб викликати наряд поліції, яка зараз зайнята більш глобальними питаннями. Потрібен лише спокійний та врівноважений діалог і це знов питання комунікації», – каже директор [1].

В цьому контексті І. Пікуль пропонує таку модель ефективної співпраці. Зокрема, щоб побудувати здорове партнерство між учителями та батьками, важливі три опори: **довіра; відкритість, регулярна комунікація** (табл. 1).

В контексті зазначеного вище О. Проскура вважає, що: «Якщо говорити про еталонну модель взаємодії, мені близький **приклад Японії**, де є дуже чітка межа: школа є зоною дії вчителя. Батьки беруть участь у відкритих уроках, шкільних фестивалях, спільних заходах, але не контролюють освітній процес. Їхня повага до вчителя невід'ємна частина культурної традиції. Це не означає відстороненість. Навпаки – це високий рівень довіри й розуміння ролей. Саме ця

довіра створює простір, де кожен виконує своє завдання професійно, спокійно і в синергії» [1].

Таблиця 1

Моделі ефективної співпраці батьків і школи [1]

Модель від Івана Пікуля (директор гімназії № 148 ім. Івана Багряного м. Київ)	Модель від Альони Парфьонові (ГО «БатькиSOS»)
1. Довіра – основа конструктивного діалогу. Вчителі повинні бачити в батьках не джерело тиску, а союзників. У свою чергу, батьки мають довіряти професіоналізму вчителя.	1. Школа має бути офісом , який співпрацює з батьками, мати певні правила та регламенти .
2. Відкритість та готовність до зворотного зв'язку, обговорення проблем не «через дітей», а напяму.	1. Благодійність має стати вдалим інструментом залучення батьків, школи та спільноти.
3. Регулярна комунікація : через онлайн-платформи, індивідуальні зустрічі, неформальні заходи.	2. Людяність має стати базовим принципом сучасної школи задля створення ефективного та комфортного освітнього простору для дитини.

Синергія – це ефект взаємодії, коли спільна робота кількох людей або факторів дає значно кращий результат, ніж сума їхніх окремих зусиль. Простими словами, це принцип «1+1=3», де об'єднання зусиль перевершує очікування. Синергія виникає, коли частини системи підсилюють одна одну, створюючи нову якість [2].

Громадська діячка, А. Парфьонова, голова ГО «БатькиSOS», переконана: якщо ми всі визнаємо, що ми всі люди і маємо рівні права і можливості і діємо спільно задля дитини, здається, ця конфліктогенність, яка в школах наразі є, вона трошки спаде. Нам треба всім визнати, що ми – хтось лікар, хтось підприємець, хтось поліцейський, хтось танцюрист, але ми всі тут в цій спільноті заради інтересів дитини. Коли ми всі визнаємо, що інтереси дитини найважливіші в цьому процесі, тоді у нас зникнуть постійні конфлікти.

«В той же час я не кажу, що всі наші батьки настільки святі і вони так прагнуть нормального спілкування. Але ж треба розуміти, що ці батьки – це колишні учні радянської системи, з якої вчителі нашого сьогодення вийшли. Коріння системи залишилось, а листя вже нове. І ми цю стереотипність певним чином маємо викорінювати. Але потрібні певні правила, які будуть однозначно

сприйнятті і батьківською, і освітянською спільнотою. Ми маємо напрацювати регламенти» [1].

Для А. Парфьонової ідеальна співпраця батьків та вчителів – це співпраця з певними правилами, прийнятними як для освітян, так і для батьків, в рівних умовах. І друге – це людяність, і це не просто лозунги, що ми тут задля дитини зібрались, а це конкретна реалізація в дії з повним усвідомленням, що жодна дитина не має страждати, не має відчувати себе приниженою, зацькованою або некомфортно. Тоді, коли ми подолаємо всі ці речі, ми вийдемо на плато, де ми говоримо про якість освіти. А поки що ми не витрачаємо наш ресурс на якісну освіту. Усі наші реформи – вони прекрасні, вони настільки потрібні, що важко переоцінити їх значення. Але все зводиться до того, що ми ремонтуємо нашу матеріально-технічну базу, яку не ремонтували багато років і з'ясовуємо стосунки.

Майже кожен учитель сьогодні скаже: *важко, складно, не хочеться*. Так, ми всі розуміємо: зарплата, бюрократія, реформи – це вже навіть не тема для дискусій. Але є щось інше. Те, що тихо роз'їдає зсередини, непомітно роблячи нас байдужими до того, що колись любили. Зокрема – це:

Відсутність гідності у системі. Не поваги – гідності. Коли до вчителя ставляться не як до професіонала, а як до виконавця, який «повинен». Коли його слово нічого не вирішує. Коли змушують підписувати те, з чим він не згоден. Коли будь-який «заступник» може дозволити собі говорити з ним тоном контролера [5].

Це не про гроші – це про втрату самоповаги. І вчитель, який відчув, що його гідність нічого не важить, довго не тримається. Навіть якщо любить дітей.

Відсутність довіри й людяності в колективі. Школа часто стає місцем, де всі насторожі. Коли немає довіри – школа перетворюється на місце виживання. І тоді навіть найсвітліші люди вигорають – не від дітей, а від холодної атмосфери, де не можна бути собою. Є школи, де заступник боїться директора – *це система*. Є школи, де директор боїться заступника – *це політика*. А є школи, де обидва забули про дітей – і *це трагедія* [5].

Є школи, де адміністрації наче й нема – і кожен сам собі диригент, лідер, суддя. Там править не професійність, а вплив псевдолідерів колективу. І є школи, де, здавалося б, усе гаразд: розумна адміністрація, здоровий клімат. Але варто з'явитися кільком «вічно незадоволеним» – і замість команди маємо болото, у якому тоне ентузіазм.

Відсутність сенсу. Коли ти не розумієш, навіщо все це. Коли зміни сиплються зверху – без пояснень, без логіки, без живого зв'язку з реальністю класу. Коли бачиш, як дитину вчать «для галочки», як звіт важливіший за урок, а папери – за життя. І в якийсь момент просто перестаєш відчувати, що твоє місце тут щось змінює. Ти проводиш уроки, пишеш плани, робиш звіти, але все частіше ловиш себе на думці: твоя праця не має відгуку [5].

Ти говориш – а *тебе не чують*. Пропонуєш – а *тебе зупиняють*. І поступово всередині згасає те, заради чого колись горіло серце [5].

Читаєш коментарі вчителів під подібними текстами – ті самі слова: «так, правда», «все вірно», «але ніхто не почує». Шкода, мовляв, що нас не чують, що змін не буде. І від того ще гостріше відчуваєш, як у професії осідає зневіра.

Учитель не тікає з професії – він просто втомлюється бути невидимим. І коли вже не болять – тоді й страшно. Бо байдужість – це не захист, це капітуляція [5].

Зважаючи на зазначене вище, розглянемо як здійснили відновлення поваги до вчителя в Італії. Отже, у вересні 2024 року в Італії законодавці не побоялись звинувачень у «посиленні авторитарної та каральної культури» в закладах освіти та запровадили жорсткі, але вкрай необхідні кроки. Прем'єр-міністр країни Джорджа Мелоні наголосила, що новий освітній закон «відновить повагу» в італійських школах. Окремо розглянемо як **«повертають повагу» до вчителя в італійських школах**. Зокрема у них:

- Запроваджено штрафи від 500 євро до 10 000 євро за акти агресії або насильства щодо шкільного персоналу.
- Повернуто оцінки за поведінку, які «відновлюють важливість індивідуальної відповідальності, роблять повагу до людей і суспільних благ головною і відновлюють авторитет вчителів».

➤ Запроваджено обов'язок виконувати суспільно корисну роботу в разі відсторонення від занять на понад два дні [6].

The Guardian цитує міністра освіти Італії Джузеппе Валдітара, який заявив, зокрема, таке: *«Реформа оцінювання поведінки школярів повертає важливість особистої відповідальності, ставить у центр уваги повагу до людей і громадського блага, а також відновлює авторитет учителів»* [6].

Як приклад розглянемо інцидент, що стався ще у листопаді 2022 року. Тоді 18-річний учень із сарказмом прокоментував рішення вчителя Паоло Бертаццо поставити йому низьку оцінку у покарання за те, що той не відривався від телефону на уроці.

«Молодець, похвально», – кинув він на адресу вчителя при всьому класі. Таке зауваження, на думку вчителя, стало ударом по його авторитету.

Інцидент, який, здавалося, мав стати однією з багатьох незначних щоденних напружених ситуацій між учнями та вчителями, натомість перетворився на судову справу. За кілька днів Паоло Бертаццо подав позов до суду за образу державного службовця. Суд визнав право вчителя на повагу і пояснив, що вчитель подав позов не заради фінансової вигоди, а заради важливості поширення сигналу проти зневажливої поведінки в школі. Суд присудив **400 євро за репліку** на адресу вчителя. До речі:

- У правовій системі Італії вчителі вважаються державними службовцями під час виконання своїх обов'язків у шкільній системі.
- Це означає, що будь-які образи, спрямовані на них, є злочином відповідно до статті 341-bis Кримінального кодексу.
- Закон, який карає за образи державних службовців, також вимагає від кожного, хто дізнається про них, подати заяву: це не опція, а юридичний обов'язок [6].

Зважаючи на суперечливість різних точок зору щодо проблеми особливостей стосунків батьків та вчителів, скарг учнів на вчителів у сучасній українській школі, вважаємо за необхідне ознайомитись зі специфікою вирішення аналогічних проблем в інших країнах Європи. Зокрема заслуговує на увагу британська система роботи зі скаргами учнів на викладачів. Тобто, **як**

саме британські освітні заклади реагують на такі ситуації – діючи за протоколами, створеними задовго до виникнення конкретного кейсу, і як ці протоколи передбачають не лише справедливий розгляд, а й турботу про внутрішній стан усіх учасників процесу. Доки в українському публічному просторі конфлікти між учнями й учителями часто вирішуються через соціальні мережі, у Британії їх зупиняє процедура. Без істерик, без публічного тиску, без «винних наперед».

Проаналізуємо ситуацію зі скаргою студента на вчительку бізнесу та економіки Надію Майбогіну у британському коледжі Брокенхьорст. Вчителька вважає, що з формальної скарги студента на її роботу вона винесла не лише полегшення від позитивного фіналу, а й глибоке враження від системи роботи зі скаргами учнів на викладача [3]. Отже, процедура відбувалась за протоколом. Зокрема, зазначає вона:

1. Мене попередили, щоб не шокувати. Понеділок розпочався з дзвінка від керівниці відділу кадрів. Я прийшла до неї в кабінет, і вона сказала: «Надю, присядь. Я хочу, щоб ти не хвилювалася. На тебе поскаржився один студент. Ти отримаєш офіційного листа, в якому буде викладено суть справи. Та це не означає, що інша сторона має рацію».

Вона не назвала імені студента – його не було й у самій скарзі. Це попередження за кілька годин до офіційного листа не було проявом особистих стосунків: у закладі, де працює понад пів тисячі людей, HR-директорка не знала мене особисто. Це був **елемент процесу**, покликаний знизити рівень стресу й дати людині час внутрішньо підготуватися.

2. Справу розглядає окремий фахівець – Safeguarding Leader. Портрети цієї людини, як і інших топ-посадовців закладу, розміщені в кожному приміщенні коледжу. Їх мають знати в обличчя і студенти, і працівники, бо ці фахівці доступні, адже добробут людини тут поставлено вище за академічні чи професійні результати.

Принципово важливо, що Safeguarding Leader **не є моїм лінійним менеджером**, а отже, між нами немає ієрархічних стосунків, які потенційно могли б упливати на перебіг або тон розгляду справи. Це окрема, спеціалізована

роль, створена зокрема й для таких ситуацій – аби мінімізувати ризик упередженості та перенесення на конкретний кейс усього попереднього контексту взаємодії.

У цьому аспекті контраст із українською практикою стає особливо помітним. У нас такі скарги зазвичай розглядає директор закладу – людина, від якої безпосередньо залежить працівник і з якою вже є певна історія стосунків. Це не завжди означає упередженість, але така модель залишає простір для того, щоб на конкретний кейс накладалися попередні конфлікти, симпатії чи управлінські очікування.

Натомість тут систему свідомо вибудовано так, **щоб ані учень, ані вчитель не залишалися сам на сам із ситуацією**, а рішення ухвалювали в умовах процедурної нейтральності й людської підтримки [3].

3. Офіційний лист. Уже за кілька годин після попередження я отримала офіційного листа. Крім викладення суті скарги, в ньому було ще дещо, що мене справді вразило, – це мова турботи. У листі прямо зазначалося: «Коледж усвідомлює, що перебування в процесі розслідування може викликати занепокоєння і що ви можете захотіти поділитися своїми почуттями та переживаннями з кимось. Тому, за бажання, вам доступні такі варіанти підтримки...».

Далі було перелічено конкретні можливості:

- контакт безкоштовної та конфіденційної **Програми допомоги** працівникам коледжу – можливість поговорити з фахівцем, якщо мені важко, й одержати підтримку для подолання стресу;
- зауваження, що я можу **самостійно організувати підтримку під час розслідування**, звернувшись до свого представника персоналу або профспілки;
- окреме роз'яснення, що цей лист **не є частиною дисциплінарної процедури**, а лише початком усебічного розслідування обставин [3].

4. Підтримка колег. Перше, що я зробила, – пішла до асистента, який був присутній на складних уроках, де навчається той скаргник. Я отримала щирю підтримку, й ми детально розібрали, на якому ґрунті могли з'явитися ці звинувачення. До речі, саме в цей момент я по-справжньому оцінила важливість

ролі асистентів. (Ідеться не про асистента вчителя, а про окремого працівника, закріпленого за конкретним учнем і присутнього на всіх його уроках). Далі були розмови з іншими колегами про досвід схожих ситуацій. Вони поділилися власними історіями, з яких стало зрозуміло: я не перша, з ким таке трапляється, тут із цього не роблять драми. Найважливіше – інші вчителі запевнили мене, що коледж розглядає такі справи неупереджено. Це свідчить про наявність соціального капіталу й довіри всередині закладу. І це має значення.

Пізніше я поспілкувалася з керівником. Звісно, він не міг і не мав права ставати на чийсь сторону – особливо коли йдеться про нового викладача. Втім, підтримка була людською. Як досвідчений учитель, він добре розуміє контекст і специфіку наших учнів. Його позиція була зваженою й нейтральною, адже інтереси учнів тут так само є пріоритетом.

5. Процедурна розмова із Safeguarding Leader. За кілька днів відбулася моя зустріч із Safeguarding Leader, метою якої було прояснення обставин справи. Я не взяла з собою жодного колеги – передусім тому, що це був кінець робочого дня і мені не хотілося нікого затримувати. Нас було троє: я, Safeguarding Leader і керівниця HR, яка вела письмовий протокол. Також здійснювався відеозапис розмови. Питання мені ставили не хаотично, а чітко за процедурою.

Перед початком мене по-людськи підтримали: ще раз пояснили мої права, запевнили в конфіденційності та наголосили, що жодних рішень за результатами цієї розмови ухвалено не буде доти, доки не буде опитано інші сторони.

Сама розмова не була формальною чи такою, де «краще нічого зайвого не казати». І добре, що я не скористалася порадами ІІІ, який пропонував обережну, майже юридичну стратегію відповіді. Я залишалася собою – і це виявилось правильним.

Наприкінці мене запитали, кого, на мою думку, варто було б опитати. Також зі мною узгодили перелік інших колег, яких планували залучити, і поцікавилися, чи не маю я заперечень. Я назвала кількох колег, які добре знають мене з професійного боку, а також учнів, які були свідками [3].

6. Узгодження протоколу. За кілька днів мені надіслали протокол розмови для перевірки – чи правильно зафіксовано мої слова й позицію. Читати його було важко, якщо чесно.

7. Рішення. Десь за тиждень я отримала офіційну відповідь: підтверджень звинувачень не виявлено. Далі – стандартні формулювання, включно з нагадуванням про конфіденційність обставин.

Попри те, що ця ситуація була для мене дуже неприємною, гадаю, добре, що це сталося. Це дало мені можливість побачити зсередини, як працює система, й переконатися, що задекларовані цінності британських закладів освіти – зокрема інклюзивність – не є порожніми словами [3].

Цей досвід змусив мене ще раз усвідомити, наскільки важливо, щоб **кожен освітній заклад мав чіткі, наперед прописані процедури реагування на скарги**. Такі процедури потрібні не для «захисту системи», а для захисту людей. Вони мають давати учневі реальну можливість бути почутим і відстояти себе, але водночас гарантувати вчителю право на справедливий розгляд і захист репутації до з'ясування всіх обставин.

Коли процедура є, конфлікт не потребує публічного вибуху. Він не мусить спершу ставати емоційною історією в соціальних мережах, де рішення ухвалюють лайками й репостами, а репутація учителя руйнується швидше, ніж з'являється шанс на пояснення. Процедура дає змогу спочатку розібратися – й лише потім робити висновки.

Можливо, саме цього нам так бракує: культури інституційної відповідальності, де захищеними відчуваються всі сторони процесу, а довіра будується не на гучності звинувачень, а на прозорих і людських механізмах реагування [3].

Висновки. Освіта – це не послуга. Це – фундамент колективного суб'єкта. Якщо ми хочемо мати державу, яка захищається, модернізується, вистояє, трансформується – почнімо з освіти. Бо школа – це не лише знання. Це – інструмент національного самовизначення. А університет – це не просто місце навчання. Це – місце виробництва нової реальності [4].

Доки в українському публічному просторі конфлікти між учнями й учителями часто вирішуються через соціальні мережі, у Британії їх зупиняє процедура. Без істерик, без публічного тиску, без «винних наперед».

Українські фахівці вважають, що ідеальна співпраця батьків та вчителів – це співпраця з певними правилами, прийнятними як для освітян, так і для батьків, в рівних умовах. Еталонною моделлю взаємодії, можна вважати приклад Японії, де є дуже чітка межа: школа є зоною дії вчителя. Батьки беруть участь у спільних заходах, але не контролюють освітній процес. Їхня повага до вчителя невід’ємна частина культурної традиції. Це не означає відстороненість. Навпаки – це високий рівень довіри й розуміння ролей. Саме ця довіра створює простір, де кожен виконує своє завдання професійно, спокійно і в синергії.

Також вважаємо, що саме таке покоління потрібно Україні, маме таку освіту ми маємо будувати і саме зараз.

Список використаних джерел

1. Роль батьків у сучасній школі: як ефективно співпрацювати з учителями. URL: <https://nus.org.ua/2025/08/15/rol-batkiv-u-suchasnij-shkoli-yak-efektyvno-spivpratsyuvaty-z-uchytelyamy/> (дата звернення: 30.01.2026).
2. Синергія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 05.02. 2026).
3. Скарга на вчителя: як британський заклад освіти захищає і вчителів і учнів. URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/skarha-na-vchitelja-jak-britanskij-zaklad-osviti-zakhishchaje-i-vchiteliv-i-uchniv.html> (дата звернення: 06.02.2026).
4. Смірнов В. Проблеми освіти в Україні: чому школа і університет не готують до життя. URL: <https://www.facebook.com/61560822014814/posts/122180796434360733/> (дата звернення: 02.02.2026).
5. Те, що тихо руйнує вчителя. URL: https://znayshov.com/News/Details/te_shcho_tykho_ruinuie_vchytelia (дата звернення: 06.02.2026).
6. 400 євро за образу Вчителя – такі штрафи тепер в Італії: чи треба нам – подібне? URL: <https://radiotrek.rv.ua/news/vid-500-ievro-za-obrazu-vchitelya--->

zaprovadzhenovitaliyi.chi-treba-nam-take---vukrayini_353186.html

(дата

звернення: 05.02.2026).