Благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе основа успешного образовательного процесса.

 Педагог-психолог Тихонова С.Н.

МБДОУ детский сад №20 «Аистенок» г.Белгорода

Аннотация

В статье авторами рассматривается вопрос социально-коммуникативных взаимоотношений в педагогическом коллективе . Анализируется проблема создания благоприятной психологической атмосферы в педагогическом коллективе, как части образовательного процесса.

Ключевые слова

* ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ
* [ПЕДАГОги](https://novainfo.ru/search?text=%D0%9F%D0%95%D0%94%D0%90%D0%93%D0%9E%D0%93)
* [педагогический КОЛЛЕКТИВ](https://novainfo.ru/search?text=%D0%A3%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%A1%D0%9A%D0%98%D0%99+%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92)

Текст научной работы

**Психологический климат педагогического коллектива — это** эмоционально-психологический настрой педагогического коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами.

Из наиболее важных форм проявления эмоционально-психологического климата в коллективе выступают совместимость, сработанность и сплоченность.

В настоящие время создание оптимального психологического климата в коллективе является неотъемлемой частью борьбы за рост производительности труда и эффективного показателя качества образования. Для эффективного развития образовательной организации требуется учитывать изменения в социальной и экономических сферах а также предъявлять высокие требования к трудовой деятельности педагогов и увеличивать значения управленческих решений. Отсюда следует, что на сегодняшний день наиболее актуальной проблемой является создание оптимального социально-психологического климата внутри коллектива образовательной организации. Ведь от этого зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом. От психологического климата существующего внутри организации, выбора руководителем оптимальных форм взаимодействия с сотрудниками и от управления в целом зависит эффективность, эмоциональный настрой и удовлетворенность своей работой. Благоприятный психологический климат способствует желанию трудиться с высокой степенью самоотдачи, благоприятный климат в коллективе не только положительно повлияет на результат работы, но и помогает раскрытию новых возможностей. В то время как неблагоприятный климат существенно снижает мотивацию и, как следствие, снижает эффективность конечного результата работы.

может актуализировать качества, свойства личности (лучшие или худшие).

В настоящие время создание оптимального психологического климата в коллективе является неотъемлемой частью борьбы за рост производительности труда и эффективного показателя качества образования. Для эффективного развития образовательной организации требуется учитывать изменения в социальной и экономических сферах а также предъявлять высокие требования к трудовой деятельности педагогов и увеличивать значения управленческих решений. Отсюда следует, что на сегодняшний день наиболее актуальной проблемой является создание оптимального социально-психологического климата внутри коллектива образовательной организации. Ведь от этого зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом.

 От психологического климата существующего внутри организации, выбора руководителем оптимальных форм взаимодействия с сотрудниками и от управления в целом зависит эффективность, эмоциональный настрой и удовлетворенность своей работой. Благоприятный психологический климат способствует желанию трудиться с высокой степенью самоотдачи, благоприятный климат в коллективе не только положительно повлияет на результат работы, но и помогает раскрытию новых возможностей. В то время как неблагоприятный климат существенно снижает мотивацию и, как следствие, снижает эффективность конечного результата работы.

Б.Д. Парыгин выделяет, что психологический климат коллектива в первую очередь зависит от отношения людей к труду в тоже время отношения людей друг к другу [3]. В свою очередь отношения друг к другу дифференцируется на отношения между коллегами по работе и отношением в системе руководства и подчинения. Исходя из вышесказанного, следует, что все отношения можно рассмотреть через два основных параметра психологического настроя:

¬ Предметный настрой – направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности.

¬ Эмоциональный настрой – отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами деятельности. Весьма важным является разграничение элементов психологического климата и факторов воздействующих на него.

На оптимальный психологический климат влияют любые действия, как положительные, так и отрицательные, руководителя или подчинённых. Коллектив образовательной организации имеет свои индивидуальные особенности. Педагогический коллектив имеет свою специфику профессиональной деятельности, а именно обучение и воспитание подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Данный фактор стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации и постоянному самосовершенствованию.

 Работа педагога – такой вид трудовой деятельности, который просто невозможен вне общения. Структура педагогического труда насчитывает, по мнению психологов, более двухсот компонентов. Но одной из самых сложных его сторон является общение, либо через живое, непосредственное общение педагогов с коллегами, с детьми осуществляется главное в педагогической работе – воздействие личности на личность. От стиля и форм взаимодействия педагогов зависит их эмоциональный настрой. Очень часто педагог, идя на работу, не может оставить груз домашних проблем, которые пополняются проблемами коллектива. Педагог не всегда может преодолеть свой негативный эмоциональный настрой и «щедро» делятся им с окружающими детьми и взрослыми.

Наблюдения позволяют выделить следующие проблемы в социально-психологическом климате в педагогическом коллективе образовательного учреждения

* 1. Напряженная социально-психологическая обстановка
* 2. Частые противоречия и конфликты на линиях взаимодействия «администрация — педагог», «педагог — педагог».
* 3. Не сплоченность коллектива.

**Для изучения состояния СПК в коллективе, используются различные методы, из которых основные:**

1. **Анкетирование.**

2. **Метод интервью**

3. **Наблюдение.**

 4.**Фокус группы.**

5. **Использование тестов и психологических методик.**

 6.**Анализ документов**

Иногда полезным бывает составление психологических портретов сотрудников, что позволяет руководителям находить подход к подчиненным, руководствуясь данными портретами, и научиться «разруливать» возникающие негативные ситуации в коллективе .Важно отметить, что максимальной эффективности в исследовании СПК можно добиться, используя эти методы в комбинации между собой. При этом весь комплекс мероприятий должен проводиться с учетом этических принципов и конфиденциальности, чтобы создать доверительную атмосферу для участников исследования. И желательно поручить проведение подобного глубинного исследования компетентному специалисту.

Направления формирования комфортного психологического климата в педагогическом коллективе:

* - Привлечение всех членов коллектива к участию в коллективных мероприятиях,
* - Инциатива от всех членов коллектива по организации совместных мероприятий;
* -Активность администрации в организации совместных мероприятий;

Снижение уровня конфликтности в коллективе:

* -Проведение дней психологической разгрузки;
* - Формирование у членов коллектива умения слышать, слушать, и понимать друг друга;
* - Уважение в каждом педагоге личности:
* - Соблюдение принципа «один за всех и все за одного» ;
* - Равномерное распределение профессиональных обязанностей между членами коллектива;

Соблюдение принципов толерантности:

* - Активное общение членов коллектива в неформальной обстановке;
* - Общение членов коллектива на темы не связанные с профессиональной деятельностью;
* - Развитие у педагогов способности самокритично относится к себе;
* Развитие у педагогов чувства юмора;
* Развитие у педагогов чувства самоуверенности

Организация условий труда и отдыха

* - Оснащение рабочих мест, для проведения занятий и работы педагогов;
* Представление педагогам отпуска в удобное для них время ;

Воплощение этих мероприятий положительно отразится на развитии социально-психологического климата педагогического коллектива. Задача руководителя состоит в том, чтобы постоянно поддерживать развитие благоприятного климата.

Список литературы

1. Есембаева М.О. Влияние морально-психологического климата ученического коллектива на успешность учебной деятельности. Непрерывное образование: проблемы и перспективы. Труды международной научно-практической конференции. – Алматы: Изд-во АГТУ, 2006. – С. 65-68.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. – М.: Мысль, 1998. – 290с.
3. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии.- СПб.: Питер. 2004.
4. Зайверт Л. Ваше время- в Ваших руках: Советы деловым людям, как эффективно использовать рабочее время: Пер. с нем.- М.: Интерэксперт, ИНФРА- М.. 1995. 14. Карнеги Д. Как завоёвыват