

Кощина Екатерина Сергеевна

старший воспитатель

Пешкова Галина Викторовна

педагог-психолог

МБДОУ «Д/С КВ №34» г. Белгорода

г. Белгород, Белгородская область

ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** в статье авторами рассматриваются: понятие «благоприятный психологический климат в коллективе», особенности педагогического коллектива дошкольной образовательной организации, факторы, влияющие на формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.*

***Ключевые слова:** педагогический коллектив, психологический климат коллектива, функции психологического климата коллектива, факторы формирования психологического климата, психологическая совместимость.*

В дошкольном образовательном учреждении все педагоги работают для детей – создаются условия для их полноценного, гармоничного развития. Не последнюю роль в воспитании и развитии детей играет психологический комфорт ребенка в группе. Большая ответственность за это лежит на воспитателях и узких специалистах, которые работают с детьми дошкольного возраста. В свою очередь не меньшее значение имеет и психологический комфорт самого педагога в коллективе, т. к. прочно установившийся контакт между людьми обеспечивает в процессе общения атмосферу принятия и доверия, в которой можно обсуждать и решать проблемы.

Известно, что благоприятный психологический климат педагогического коллектива зависит от ряда обстоятельств: это и стиль руководства педагогическим коллективом администрацией ДОУ, условия труда (подготовленность

здания, материальная оснащенность учебно-воспитательного процесса и т. д.), и, конечно, профессиональная психологическая совместимость всех членов коллектива.

Психологическая совместимость – наиболее благоприятное сочетание свойств у членов группы, которое обеспечивает успех общего дела и личное удовлетворение от работы.

Для достижения психологической совместимости в ДОО необходимо, чтобы работники по одним характеристикам были сходны между собой, а по другим – дополняли друг друга. Психологический климат в коллективе – это достаточно устойчивый во времени психологический настрой сотрудников, который отражается и проявляется в их деятельности. Это нормы взаимодействия коллег, то, каким образом члены коллектива относятся к своему труду, как общаются друг с другом, обращаются друг к другу, как относятся к происходящему в коллективе и вне его, в организации.

Положительный психологический климат в педагогическом коллективе играет важную роль, так как способствует нормальному функционированию учебно-воспитательной деятельности и является важнейшим условием развития творческой инициативы, что приводит к сплоченности педагогического коллектива, способствует стремлению педагогических работников к саморазвитию, инновациям и развитию творческого потенциала.

Но возникает вопрос: от кого и от чего зависит благополучие психологического климата в коллективе педагогических работников?

На формирование той или иной атмосферы в коллективе влияют сразу несколько факторов.

Первый фактор, который может влиять на коллектив педагогов – это окружающая среда за пределами дошкольного учреждения: экономическая стабильность или нестабильность в стране (городе), политическая обстановка в стране и мире, настроения в обществе. Чем стабильнее обстановка во внешнем мире, тем спокойнее и благополучнее будут чувствовать себя люди в своем коллективе.

Второй фактор – это обстановка в самой образовательной организации, роль и участие сотрудников в делах всего дошкольного учреждения. Чем выше участие педагогических работников в планировании, чем более значима их работа, тем более высоким будет удовлетворение работой и тем благополучнее будет рабочая атмосфера в коллективе.

Третий фактор – это физические условия труда. Чем больше физических неудобств испытывает на своем месте педагог, тем более раздражительным и неуживчивым он будет. На атмосферу влияет даже уровень шума и степень загрязненности и захламленности рабочего места.

Четвертый фактор – это удовлетворенность работой. Чем интересней и разнообразней работа, чем больше возможностей расти в профессиональном и карьерном плане, тем выше удовлетворенность человека, тем ниже, соответственно, его желание создавать конфликтные ситуации. Большую роль играют все средства материального и нематериального стимулирования сотрудника. Грамоты, премии, похвалы, дополнительные дни отдыха, обучение повышают лояльность педагога к данному коллективу.

Пятый фактор – это характер выполняемой деятельности педагога. Оказывая влияние на психическое состояние человека, повышение его эмоциональной нагрузки, этот фактор неминуемо сказывается и на поведении человека в коллективе, накладывая определенный отпечаток на всю атмосферу в дошкольной организации. И в то же время именно этот фактор может ослабляться при поддержке внутри педагогического коллектива. Если в ответ на ошибку одного из сотрудников раздается всеобщее осуждение и порицание – это один вариант, если слова ободрения и поддержки – совершенно другой. То же самое и со стрессом. В этом случае дружеское участие и слово поддержки, поданная вовремя чашка чая бывают просто бесценны.

Шестой фактор – это организация совместной деятельности педагогов. Много в работе коллектива зависит и от структуры самой группы: сколько человек, какие обязанности распределяются между педагогическими работниками, насколько одинакова квалификация, насколько взаимозависимы педагоги

между собой. В том случае, если опытные и знающие сотрудники зависят от действий новичков, может повыситься уровень конфликтности, а это влечет за собой скандалы и обвинения, особенно в том случае, если непрофессиональные действия педагогических работников с небольшим опытом работы привели к нехорошим последствиям. Эту ситуацию можно исправить, если на первых порах поощрять тех педагогов, кто обучает новичков.

Седьмым фактором, который непосредственно влияет на складывающуюся атмосферу в педагогическом коллективе, является, безусловно, психологическая совместимость сотрудников, т. е. насколько люди с разными психологическими способностями способны работать вместе. Чем больше похожи люди, чем более схожи у них интересы – тем легче им адаптироваться. Но бывает, что противоположные по характеру люди начинают дополнять друг друга – именно тогда и образуется команда. Поэтому главная способность, которая должна присутствовать в настоящем коллективе – это терпимость к другому сотруднику и его мнению, способность вести переговоры и договариваться.

Также считается, что непосредственное влияние на коллективную атмосферу оказывает руководитель самой дошкольной образовательной организации. Социально-психологические качества руководителя позволяют ему устанавливать и поддерживать хороший деловой и психологический контакт с подчиненными, а также создавать благоприятный психологический климат и настрой в коллективе.

Психологический климат является комплексной психологической характеристикой, отражающей состояние взаимоотношений и степень удовлетворенности сотрудников различными факторами жизнедеятельности коллектива организации. Именно руководитель может существенно повлиять на создание положительного социально-психологического климата в коллективе – это и межличностные отношения сотрудников, отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, готовность к постоянной инновационной деятельности, инициативность и предприимчивость, а также готовность к самообразованию.

Каждый руководитель немного психолог. От правильного стиля руководства зависит благоприятный психологический климат. Руководителю нельзя забывать, что педагогический коллектив – это, прежде всего, коллектив людей, разных по возрасту и опыту педагогической работы, по характеру и коммуникабельности, по интересам и ценностным ориентациям, по темпераменту и волевым качествам.

Управленческая культура способствует повышению качества и результативности труда, что оказывает решающее влияние на результаты деятельности коллектива. Руководитель образовательной организации должен уметь решать сложные задачи, стоящие перед ним, по определению места каждого из сотрудников в коллективе и его трудовых свершениях, включению каждого в круг необходимых организационных отношений. Поэтому методы управленческого воздействия, применяемые организаторами с целью стимулирования более эффективного достижения конечного результата, должны быть направлены на изучение каждого члена педагогического коллектива (сбор предварительных данных, наблюдение, изучении личностных качеств).

Поведение руководителя, его умение управлять подчиненными, здоровый психологический климат в коллективе способствуют развитию творческой инициативы педагогических работников. Практика показывает, что руководители, сумевшие добиться здоровых отношений в педагогическом коллективе, наладившие прочный контакт и взаимоотношения между сотрудниками, добиваются лучших результатов в работе всей образовательной организации.

Считается, что руководитель должен обладать основными социально-психологическими качествами: чувством коллективизма, коммуникабельностью, самообладанием, инициативностью, а также чувством эмпатии. Если у руководителя отсутствует чувство коллективизма, то это не может способствовать формированию у него других позитивных социально-психологических качеств.

Коммуникабельность позволяет руководителю быстро и легко входить в психологический и деловой контакт с работниками дошкольного учреждения, чтобы оперативно решать вопросы, требующие его личного участия.

Искусство руководителя состоит в том, чтобы уметь быть старшим среди равных, т.е. прежде всего, должен использовать методы разъяснения, убеждение.

Самообладание одно из важных качеств руководителя в его отношениях с людьми. Оно помогает руководителю успешно и эффективно разрешать конфликты внутри педагогического коллектива, возникновение которых практически неизбежно. Ценность самообладания состоит в рассудительности, умении убеждать людей, найти справедливое решение в интересах дела и восстановлении нарушенного нормального психологического климата в педагогическом коллективе.

Обладание чувством эмпатии является ценным качеством хорошего руководителя. Это способность человека представить себя на месте другого человека, понять чувства, желания, идеи и действия другого, понимать и принимать его актуальное эмоциональное состояние.

Умело руководить – это искусство. Хорошие качества руководителя определяются главным образом тем, насколько он образован, а также его самодисциплиной, энергией, настойчивостью, способностью принимать оптимальные решения, смелостью и чувством ответственности все это и будет залогом успешной работы коллектива, благоприятной атмосферы в нем – психологической совместимости его членов.

Список литературы

1. Бовыкин В. Новый менеджмент (управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). – М., 1997. – 368 с.

2. Боровкова Т.А. Технология формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе / Т.А. Боровкова, К.С. Шалагинова // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2017. – №6–1. – С. 24–27.

3. Вачугов Д.Д. Практикум по менеджменту. Деловые игры / Д.Д. Вачугов, Н.А. Кислякова. – М., 1998. – 176 с.
4. Зайцев А.К. Социальный конфликт. – М.: Akademia, 2003. – 464 с.