

Чулкова Елизавета Николаевна

воспитатель

МБОУ «СОШ №17»

г. Серпухов, Московская область

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ПОЗИТИВНЫХ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ СУБЪЕКТОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА И БЛАГОПРИЯТНОГО
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА
В УЧРЕЖДЕНИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

Аннотация: статья посвящена рассмотрению различных аспектов проблемы формирования системы позитивных межличностных отношений субъектов образовательного процесса и благоприятного психологического климата в образовательных организациях, что имеет высокую важность для повышения эффективности образовательного процесса в современных условиях высокой неопределенности и изменчивости. В статье сформулировано авторское определение благоприятного психологического климата в образовательной организации, а также рассмотрены основные условия его формирования.

Ключевые слова: психологический климат, образование, образовательная организация, субъекты образовательного процесса, межличностные отношения, позитивные межличностные отношения.

Традиционно о качестве образования говорят в контексте академических достижений обучающихся, но в последние пять лет возникает новый дискурс: рассматривать образование как средство получения определенных результатов (предметных, метапредметных, личностных и т. д.) или образование должно быть связано с положительными эмоциями участников образовательного процесса, то есть быть нетравмирующим, в первую очередь, для обучающихся.

Актуальность данной проблемы в последние годы обусловлена, в первую очередь, тем, что вся система образования индустриального общества была ориентирована на исполнение общественного или государственного заказа, при этом

заказ самого человека, попавшего в систему образования практически полностью игнорировался.

С учетом актуальности проблемы формирования позитивных межличностных отношений и благоприятного психологического климата в коллективе образовательного учреждения, она становилась объектом пристального внимания многих авторов, таких как: Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Богалеву, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, В.К. Елманова, З.Ф. Есарева, А.Г. Ковалева, Н.В. Кузьмина, Г.И. Михалевская, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров и др.

На основании анализа источников и систематизации вышеназванных трудов было сформулировано авторское определение психологического климата в образовательном учреждении в контексте межличностных отношений между коллективом. В частности, под психологическим климатом в рамках данной статьи понимается качественная сторона межличностных отношений в коллективе образовательной организации, которая находит свое проявление в совокупности психологических условий, стимулирующих или сдерживающих продуктивную совместную деятельность и всестороннее развитие личности в данном коллективе.

Таким образом, не вызывает сомнения тот факт, что проблема формирования благоприятного психологического климата в коллективе образовательной организации имеет важное значение в системе управленческих задач и тесным образом связана с решением следующих проблемных вопросов:

- улучшение группового климата образовательной организации;
- изменение модели руководства образовательной организации;
- применение конструктивных моделей и техники разрешения конфликтных ситуаций на всех уровнях управления образовательной организации.

При формировании благоприятного климата в коллективе необходимо учитывать, что с позиции психологической организации выделяют формальную и неформальную организации персонала.

В частности, формальная группа в организации – это группа людей, созданная руководством для выполнения целей и задач, стоящих перед организацией,

отношения между членами которой регулируются различными нормативными документами – распоряжениями, приказами, постановлениями и пр.

В качестве основных особенностей формальных групп в коллективе могут быть отмечены следующие:

- безличность группы, отношения между членами которой устанавливаются по заранее составленной и регламентированной программе;
- целесообразность группы, в основе которой лежит ее сознательное движение по достижению целей и задач организации;
- наличие только служебных связей между членами группы;
- подчиненность всех членов группы только функциональным целям.

Неформальная группа представляет собой бессознательно образовавшуюся группу людей, отношениями между членами которой формируются на основе личных симпатий и склонностей. Следует отметить, что неформальные группы присутствуют в любой организации.

Таким образом, при формировании благоприятного психологического климата необходимо учитывать подобное деление персонала на формальные и неформальные группы.

На основании анализа источников литературы также можно отметить, что благоприятный климат в коллективе образовательного учреждения находится в зависимости от следующих факторов:

- характер деятельности труда педагогов: необходимость постоянной коммуникации с различными участниками образовательного процесса (родителями (законными представителями), обучающимися, коллегами администрацией и пр.), высокая загруженность и пр.;
- групповая совместимость коллектива образовательной организации: способность к пониманию друг друга, способность к совместной деятельности, единомыслие, межличностные симпатии и пр.;
- коммуникативные способности каждого члена коллектива образовательной организации;
- стиль руководства;

– удовлетворенность выполняемой работой, заработной платой, условия труда, наличие возможностей для самореализации и пр.

Вопросы формирования благоприятного психологического климата в коллективе должны быть в центре внимания руководителя образовательной организации постоянно, на любых стадиях организационной культуры. В частности, работники смогут принять изменение в организационной культуре при следующих условиях:

- работники не удовлетворены текущим состоянием дел;
- под сомнением находится образ руководства образовательной организации.

Таким образом, описанные выше ситуации свидетельствуют о необходимости проведения изменений в организационной культуре образовательного учреждения в целом и психологическом климате, в частности. При этом, следует отметить, что управление психологическим климатом в коллективе и межличностными отношениями можно проводить посредством внесения изменений в один из трех уровней организационной культуры:

- базовые предположения;
- ценности;
- символы.

Ценности как уровень организационной культуры должны быть не только заявлены, а являться частью внутренней жизни ее руководства и транслироваться коллективу образовательной организации.

Базовые предположения образовательной организации не могут быть изменены за короткие сроки, так как в связи с тем, что они глубоко заложены в сознание сотрудников, их изменение достаточно длительный по времени процесс.

Немаловажным фактором, оказывающим влияние на психологический климат в коллективе, является стиль руководства, как уже отмечалось в рамках данной статьи ранее.

Власть представляет собой возможность влияния на поведение других людей [2].

Власть выступает неотъемлемым элементом любого руководителя, так как он всегда зависит от людей, которые по формальным полномочиям ему не подчинены, к примеру, работники других подразделений, клиенты, сотрудники организаций – партнеров или поставщиков и пр. В связи с чем для обеспечения эффективности функционирования любой организации необходимым условием выступает надлежащее применение власти.

В тех случаях, когда руководитель не обладает достаточно властью, чтобы оказывать влияние на тех, кто непосредственным образом определяет эффективность его деятельности, он не сможет осуществлять эффективное управление организацией.

Следует отметить, что обычно руководитель обладает определенной властью над подчиненными, что обусловлено тем, что именно руководитель принимает решение о повышении сотрудников, увеличении размера заработной платы, выплате премий и пр. Однако, на практике имеют место быть ситуации, в которых подчиненные имеют власть над руководителем. К примеру, руководитель зависит от своих подчиненных в следующих вопросах:

- сборе и получении необходимой информации для целей принятия управленческих решений;
- осуществление неформальных контактов с людьми из других подразделений, содействие которых необходимо для руководителя;
- выполнение определенных заданий и т. п.

Однако при использовании своей власти руководитель должен понимать, что использование своей власти в полном объеме в одностороннем порядке может вызвать у подчиненных реакцию, при которой они в ответ захотят продемонстрировать свою власть.

Опираясь на вышеизложенное, можно отметить, что эффективное руководство предполагает делегирование полномочий, то есть деление власти с подчиненными.

Как показывает практика, особенностью образовательных учреждений является то, что большинство руководителей – женщины, что, в свою очередь, оказывает влияние на специфику стиля руководства.

Результаты многочисленных современных исследований подтверждают, что женщины достигают успехов в управленческом труде в результате реализации специфических особенностей, присущих исключительно женщинам и обеспечивающих конкурентные преимущества перед мужчинами. Среди подобного рода особенностей женщин могут быть выделены следующие [5, с. 177]:

- высокий образовательный потенциал, в частности, в России женщины лидируют по сравнению с мужчинами по уровню высшего и среднего профессионального образования;

- генетически и исторически заложенная в женщинах склонность к воспитательному поведению, которое позволяет актуализировать потенциал многих работников;

- масштабность мышления, в отличие от мужчин у женщин более развита масштабность мышления, которая позволяет им концентрировать внимание одновременно на нескольких делах и планах;

- высокая организованность;

- коммуникабельность и наличие интуитивных способностей к использованию возможностей обратной связи;

- гибкость;

- обаяние;

- готовность к сотрудничеству, демократичность.

Таким образом, можно отметить, что перечисленные выше инстинктивные качества, которые присущи женщинам, при переносе их в управленческую практику позволяют осуществлять эффективное руководство, разрушая тем самым стереотипы об ограниченных возможностях женщин-менеджеров.

При выполнении своих функций каждому руководителю присущ определенный стиль их реализации.

Стиль руководства женщины основывается на сочетании личностных качеств (доброты, женственности, мягкости, гибкости и пр.) и профессиональных навыков руководителя.

В своей работе А.Л. Журавлев высказывает мнение о том, что женщинам в большей мере присущи промежуточный и комбинированный стили руководства, обеспечивающие наибольшую социально-психологическую эффективность [7, с. 112].

Особенное внимание женщины-руководители уделяют состоянию морально-психологического климата в коллективе и созданию благоприятной атмосферы в нем.

Также следует отметить, что большинству женщин-руководителей присуща склонность к наставлениям и поучениям, а также строгому контролю в процессе принятия коллективных управленческих решений.

Важным качеством женщин-руководителей выступает эмоциональность, которая в чрезмерном количестве может выступать серьезным недостатком подобной модели управления, так как является источником несправедливости, спонтанности и возможной причиной конфликтов в коллективе.

При этом, следует отметить, что с точки зрения психологии названные выше качества не могут быть однозначно отнесены к определенной стратегии руководства, так как они обусловлены личностными характеристиками, а не половой принадлежностью.

Список литературы

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М.: Юнити-Дана, 2019. – 392 с.
2. Горбунова М.Ю. Кадровый менеджмент и психология управления / М.Ю. Горбунова. – М.: Владос, 2019. – 224 с.
3. Денякина Л.М. Новые подходы к управленческой деятельности в образовательном учреждении / Л.М. Денякина. – М.: Новая школа, 2021. – 268 с.
4. Захаров Н.Л. Управление настроением персонала в организации / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 288 с.

5. Зуб А.Т. Психология управления. Учебник и практикум / А.Т. Зуб. – М.: Юрайт, 2020. – 384 с.

6. Касаткина Н.С. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе / Н.С. Касаткина, И.С. Аксенова // Вестник ЧГПУ. – 2023. – №10. – С. 55–59.

7. Коноваленко В.А. Психология управления персоналом: учебник / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Юрайт, 2021. – 397 с.

8. Лосева Н.А. Организационно-педагогические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения / Н.А. Лосева, О.С. Сергейчук // Концепт. – 2020. – Т. 13. – С. 3481–3485.