

Набокина Анна Андреевна

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ ЛИЧНОСТНЫХ
КАЧЕСТВ И СПОСОБНОСТЕЙ ПЕДАГОГА
КАК СРЕДСТВО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ**

Аннотация: статья посвящена исследованию влияния развития профессионально значимых личностных качеств педагогов на улучшение психологического климата в образовательном учреждении. Анализируются такие качества, как эмоциональная устойчивость, коммуникативность, способность к саморегуляции и эмпатия педагога. Представлен ряд взаимосвязей между личностными качествами педагогов и особенностями их взаимодействия внутри педагогического коллектива. Полученные результаты исследования, представленные в данной статье, показывают важность целенаправленного формирования профессиональных компетенций преподавателей для повышения эффективности образовательного процесса и оптимизации межличностных отношений среди сотрудников образовательных учреждений.

Ключевые слова: профессионально важные качества, педагогический коллектив, психологический климат, эмоциональная устойчивость, коммуникативные способности, саморегуляция, эмпатия.

Психологический климат коллектива оказывает значительное влияние на эффективность деятельности организации и удовлетворенность сотрудников своей работой. Для образовательной сферы особенно важно учитывать этот фактор, поскольку от атмосферы в педагогическом коллективе зависит качество учебного процесса, мотивация учащихся и общий уровень комфорта всех участников образовательного пространства. Профессионально значимые личностные

качества педагога играют ключевую роль в формировании благоприятного психологоческого климата, способствуя эффективному взаимодействию коллег и созданию условий для позитивного общения.

Целью данной работы является выявление зависимости профессионального роста педагога от уровня сформированности его личностных качеств и оценка степени их влияния на психологическое состояние педагогического коллектива.

Исследования последних десятилетий подчеркивают значимость личностных характеристик педагога, таких как коммуникабельность, ответственность, самообладание и открытость новому опыту в обеспечении продуктивного сотрудничества и конструктивных взаимоотношений в команде. Психологическое благополучие членов коллектива непосредственно связано с уровнем професионализма и развитием личностных ресурсов каждого сотрудника. Следовательно, повышение компетентности педагогических работников становится необходимым условием для улучшения социально-психологического климата образовательного учреждения.

Э.Ф. Зеер определяет становление как «непрерывный процесс целенаправленного прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и собственной активности» [2]. Внешними факторами, влияющими на процесс становления личности, по мнению ученого, являются условия жизни, внешние воздействия, которые определяют становление личности через взаимодействия человека с другими посредством его деятельности. Обобщая исследования в данной области, Э.Ф. Зеер отмечает, что профессиональное становление характеризуется тем, что в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности помимо знаний, умений и навыков формируются «профессионально важные личностные качества», такие как эрудиция, целеполагание, практическое и диагностическое мышление, интуиция, наблюдательность, предвидение и рефлексия.

Во многих публикациях профессиональное становление педагога рассматривается как последовательность взаимосвязанных стадий во времени от возникновения и формирования профессиональных намерений до полной реализации личности в профессиональном труде (Е.А. Климов, Л.М. Митина, Э.Ф. Зеер и др.) [1].

А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина под профессионально значимыми качествами понимают проявление психологических особенностей личности, необходимых для усвоения специальных знаний, способностей и навыков, а также для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде [3].

Большое количество зарубежных исследований посвящено эмоциональной устойчивости педагогов, которую считают синонимом профессиональной устойчивости. По мнению Т. Voss, W. Wagner, U. Klusmann, U. Trautwein, M. Kunter [10], эмоциональная устойчивость – это личностное качество педагога, позволяющее ему избежать эмоционального истощения, успешно адаптироваться к эмоционально напряженным ситуациям. Эмоционально устойчивый педагог способен управлять эмоциональным состоянием обучающихся, предотвращает конфликты как обучающихся, так и конфликты педагогического коллектива. Ученые M. Lee, R. Pekrun, J. Taxer, P. Schutz, L. Vog, X. Xie [6] в своем исследовании, посвященном изучению эмоциональной сферы педагога, считают, что эмоциональная устойчивость позволяет им регулировать собственное эмоциональное состояние, эмоционально устойчивые педагоги наслаждаются позитивными эмоциями, негативные эмоции переживаются ими легче, такие педагоги не склонны к гневу, тревожности и фruстрации.

Таким образом, различные авторы дают разные классификации профессионально значимых качеств в личности педагога. Однако в настоящее время нет общепринятого мнения ни относительно того, какие именно качества характеризуют педагогов высшего профессионального уровня, ни того, каковы предпосылки их успешного формирования. Однако, ряд ученых выделяет прямую взаимосвязь между формированием профессионально-личностных качеств педагога и их влиянием на психологический климат в коллективе.

Первые исследования педагогических коллективов в России появились в XX в. в 20–30 гг. в работах А.С. Макаренко, К.Д. Ушинского, Н.К. Крупской, С.Т. Шацкого и др. Так, например, А.С. Макаренко говорил: «Коллектив учителей и коллектив учеников – это не два коллектива, а один коллектив и кроме, того, коллектив педагогический» и считал хороший педагогический коллектив

главным фактором воздействия на воспитанников [4]. К.Д. Ушинский особенно настаивал на силе влияния характера воспитателей на процесс воспитания. А.К.Н. Кузнецов и А.Г. Калашников занимались проблемами эффективности труда и, следовательно, степенью этого влияния с использованием методов педагогической диагностики.

В свою очередь, правильная организация образовательного процесса как результат работы педагогического коллектива в значительной степени будет определяться существующим в нем социально-психологическим климатом.

Рассмотрим понятие социально-психологического климата, которое одним из первых раскрыл В.М. Шепель – психологический климат – это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникшая на основе их близости, симпатии, совпадение, характеров, интересов, склонностей. Б.Д. Парыгин сделал значительный вклад в развитие методик диагностики, прогнозирования и регуляции социально-психологического климата коллектива. По его мнению, социально-психологический климат коллектива отражает характер взаимоотношений между людьми преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами [7].

Исследования последних десятилетий подчеркивают значимость личностных характеристик педагога, таких как коммуникабельность, ответственность, самообладание и открытость новому опыту, в обеспечении продуктивного сотрудничества и конструктивных взаимоотношений в команде. Психологическое благополучие членов коллектива непосредственно связано с уровнем профессионализма и развитием личностных ресурсов каждого сотрудника. Следовательно, повышение компетентности педагогических работников становится необходимым условием для улучшения социально-психологического климата школы.

Основными признаками благоприятного социально-психологического климата являются открытость общения, способность свободно мыслить, способность к профессиональному и интеллектуальному росту, умение способствовать

развитию организации, оптимизм, доверие, взаимная поддержка, межличностные симпатии, теплота и внимание в отношениях, уверенность, бодрость, желание творить и т. д.

Теоретический анализ исследований К. Фусснагель показывает, что педагоги демонстрируют готовность к инновациям тогда, когда они имеют поддержку профессионального сообщества, когда имеют возможность профессионального развития в этом сообществе, когда в коллективе создана рабочая атмосфера, в которой педагог чувствует себя уверенно, в которой он не чувствует угрозы конкуренции и не ощущает враждебности. Кроме того, инновации не заканчиваются в рамках одного проекта, а получают дальнейшее развитие только тогда, когда они подхвачены. А это возможно только при условии кооперации педагогического сообщества [8, с. 118].

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о важной роли профессионально значимых личностных качеств педагогов в создании благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе. Показано, что именно индивидуально-психологические особенности педагогов являются существенным ресурсом, влияющим на взаимодействие внутри педагогической среды. Важнейшими факторами, определяющими успешность профессионального поведения педагога, выступают высокая эмоциональная устойчивость, коммуникативная компетентность, умение регулировать свое поведение и стремление к сотрудничеству.

Данное исследование выявляет, что профессиональная компетентность педагога напрямую зависит от уровня развития личностных качеств. Повышение уровня этих качеств оказывает значительное положительное влияние на профессиональное развитие педагогов и общую психологическую обстановку в коллективе. Полученные результаты подчеркивают важность целенаправленной работы по развитию указанных личностных качеств у педагогических работников образовательных учреждений. Эта работа должна стать частью системы повышения квалификации педагогов и способствовать укреплению стабильности и эффективности всей образовательной среды.

Список литературы

1. Адольф В.А. Профессиональное становление педагога: сущность процесса и инновационная модель / В.А. Адольф, Н.Ф. Ильина // Сибирский педагогический журнал. – 2008.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 3-е изд., перераб. – М.: Академический Проект: Фонд «Мир», 2005. – 336 с.
3. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. – СПб.: Политехника, 2002. – 189 с. EDN EEQAGD
4. Зеер Э.Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э.Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012.
5. Voss T. Changes in beginning teachers' classroom management knowledge and emotional exhaustion during the induction phase / T. Voss, W. Wagner, U. Klusmann, U. Trautwein, M. Kunter // Contemporary Educational Psychology. 2017. Vol. 51. P. 170–184.
6. Lee M. Teachers' emotions and emotion management: integrating emotion regulation theory with emotional labor research / M. Lee, R. Pekrun, J. Taxer, P. Schutz, L. Vog, X. Xie // Social Psychology of Education. 2016. Vol. 19. No. 4. P. 843–863. DOI 10.1007/s11218-016-9359-5. EDN YCMRBB
7. Макаренко А.С. Избранные педагогические сочинения / А.С. Макаренко. – М., 1977.
8. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин; под ред. В.А. Ядова; Акад. наук СССР, Ин-т соц.-экон. проблем.

9. Митина Л.А. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве / Л.А. Митина // Гуманистические ведомости ТГПУ им. Л. Н. Толстого. – 2015.

10. Fussangel K. Subjektive Theorien von Lehrkräften zur Kooperation. Eine Analyse der Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern in Lerngemeinschaften. Dissertation zur Erlangung des Grades des Doktors der Philosophie (Dr. phil.). – Wuppertal.