

Набокина Анна Андреевна

студентка

Лазаренко Лариса Анатольевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

г. Краснодар, Краснодарский край

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: в рамках данной статьи рассматривается вопрос о специфике формирования психологического климата в педагогическом коллективе. На данный момент в научном и профессиональном сообществе большое внимание уделяется теме формирования максимально благоприятного климата в контексте образовательного процесса, так как негативный психологический климат одновременно воздействует и на самих педагогов, снижая качественные показатели их профессиональной деятельности, и на учеников, которые не получают необходимой для продуктивного обучения атмосферы. В статье рассматриваются основные условия формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе и факторы, которые влияют негативно. Статья представлена результатами диагностики педагогического коллектива МАОУ СОШ №24 г. Краснодар.

Ключевые слова: психологический климат, педагогический коллектив, условия для формирования психологического климата, формирование психологического климата, диагностика психологического климата.

Психологический климат в последние десятилетия признается в научном и профессиональном сообществах как один из определяющих параметров, влияющих на качество работы коллектива. В контексте педагогического коллектива вопрос о психологическом климате носит повышенную актуальность, так как профессия педагога относится к системе «человек – человек» (то есть внутрен-

ние характеристики педагогического коллектива воздействуют на всех, с кем он взаимодействует – учеников, родителей и т. д.) [3]. В частности, исследование Е.В. Фалуниной и коллег показывает, что психологический климат в педагогическом коллективе оказывает прямое и статистически существенное влияние на учеников, так как в группах педагогов с неблагоприятным климатом, где преобладают факторы «сниженно-подавленное настроение», «конфликтность», «сооперничество» и «нежелание объединяться», у детей наблюдаются проблемы в эмоциональной сфере и взаимодействии со сверстниками и взрослыми, выражающиеся в трудностях проявления поддержки и сочувствия, кратковременных и конфликтных межличностных контактах, отсутствии активности и заинтересованности и неохотном обсуждении событий дня [14]. Напротив, улучшение психологического климата у педагогов до уровня, где наблюдаются показатели «баланс деловых и эмоциональных отношений», «удовлетворенность совместной деятельностью», «позитивное настроение», «эмоциональный подъем» и «творческая активность», приводит к тому, что обучающиеся посещают образовательную организацию с позитивным настроением, с интересом делятся информацией о проведенных занятиях, демонстрируют высоко развитые навыки социального взаимодействия и психического развития, подтверждая прямую зависимость благополучия воспитанников от психоэмоционального состояния и эффективности работы их педагогов [1].

В свою очередь, исследуя психологический климат в контексте психологической безопасности учащихся, А.В. Семкин пришел к выводу, что психологический климат в педагогическом коллективе напрямую определяет уровень психологической комфортности учащихся и, соответственно, их физическое здоровье, интеллектуальное развитие и социально-психологическую адаптацию. Результаты эмпирического исследования автора показывают, что когда в школе создана доброжелательная, поддерживающая атмосфера, в которой учитель эмоционально стабилен, взаимоуважение между взрослыми и детьми превалирует (присутствуют достоверные корреляционные связи), а стрессовые факторы учебного процесса сведены к минимуму, дети чувствуют себя спокойно и без-

опасно, проявляют заинтересованность в обучении, активнее включаются в мыслительную деятельность, охотнее усваивают новый материал и развиваются навыки социального взаимодействия. Напротив, в условиях напряженного, конфликтного или подавляющего микроклимата учащиеся испытывают тревогу и страх, снижаются мотивация и учебные достижения, нарушается эмоциональное и физическое благополучие, что препятствует полноценному развитию личности и формированию здоровья, поэтому создание педагогами и администрацией школы благоприятного психологического пространства – ключевой ресурс для достижения образовательных целей [12].

Как считает Ш.В. Чарыева, психологический климат в педагогическом коллективе формируется через устойчивую систему межличностных отношений, ценностей и норм взаимодействия, опирающихся на профессиональные цели школы и уровень развития личностных качеств педагогов. Основными детерминантами выступают стиль руководства иправленческие практики (степень корректности решений, поддержка и признание), качество горизонтальных коммуникаций (доверие, взаимопомощь, уважение границ), согласованность педагогических целей и распределение ролей, степень профессиональной мотивации и рефлексивности участников [16]. С точки зрения В.В. Балахтар, во многом качество психологического климата зависит от коллективных практик (в частности, совместного планирования, методических объединений и наставничества), которые повышают чувство причастности и снижают конфликтность. Климат укрепляется при наличии справедливой обратной связи, возможностей развития, эмоциональной безопасности и культуры конструктивного обсуждения трудностей [1].

М.В. Родина [10], А.В. Варламов [2] и Е.В. Фалунина [15] рассматривают вопрос о психологическом климате с точки зрения оценки конфликтности и факторов, ее образующих. Методологический аппарат исследования М.В. Родины включал стратифицированную случайную выборку из 30 руководителей и 90 педагогических работников 14 муниципальных образований, охватывающую разные типы образовательных учреждений. Для оценки личностных

характеристик, стилей лидерства, восприятия психологического климата, профессионального выгорания и удовлетворенности работой применялся комплекс валидированных диагностических инструментов (опросник «Большая пятерка», адаптированные шкалы трансформационного и транзакционного лидерства, анкета восприятия климата с субшкалами доверия, поддержки, справедливости, конфликтности и психологической безопасности). Сбор данных проводился с соблюдением этических норм, а статистическая обработка включала описательную статистику, корреляционный анализ по Пирсону, пошаговую множественную регрессию и многоуровневое моделирование (HLM) для глубокого анализа предикторов и медиирующих эффектов.

Результаты исследований выявили устойчивые положительные корреляции по одним и тем же шкалам – «эмоциональная устойчивость руководителя» показала связь с «благоприятным психологическим климатом» ($r = 0,46, p < 0,01$), а «доброжелательность» – с «восприятием справедливости в коллективе» ($r = 0,39, p < 0,01$). «Трансформационное лидерство» коррелировало с «доверием» и «поддерживающей атмосферой» ($r = 0,53, p < 0,001$). Множественная регрессия показала, что личностные характеристики руководителя объясняют 28% дисперсии климата ($R^2 = 0,28, F(5,46) = 3,55, p < 0,01$), включение стиля руководства увеличило объясненную дисперсию до 34% ($\Delta R^2 = 0,06, p < 0,05$), а трансформационное лидерство выступило медиатором (непрямой эффект $b = 0,12, 95\%$). Многоуровневый анализ группы авторов подтвердил вклад руководителя в вариативность климата на уровне организации. Что касается факторов конфликтности в педагогическом коллективе, дополнительный анализ А.Л. Журавлева показал, что руководители с высокой сознательностью и доброжелательностью чаще применяют конструктивные подходы к разрешению конфликтов, опосредованно снижая уровень конфликтности и положительно сказываясь на восприятии справедливости [4].

В свою очередь, Ю.Л. Пахомова придерживается мнения о том, психологический климат педагогического коллектива представляет собой относительно устойчивую систему эмоционально-нормативных связей, которая одновременно

4 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

отражает и формирует отношение сотрудников к труду и друг к другу, определяя качество взаимодействия, эффективность образовательного процесса и устойчивость профессионального сообщества. Его консолидационная функция обеспечивает коллективную субъектность и готовность к совместному решению учебно-воспитательных задач, стимулирующая – поддерживает эмоциональный тонус, мотивацию и инициативность, превращая энергию группы в продуктивные педагогические действия, а стабилизирующую функция направлена на снижение уровня напряженности и неопределенности, создавая предсказуемость и психологическую безопасность, необходимые для долгосрочной кооперации [8].

На основе теоретической информации был сформирован перечень основных условий формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе МАОУ СОШ №24 (г. Краснодар). На рисунке 1 представлены данные условия.

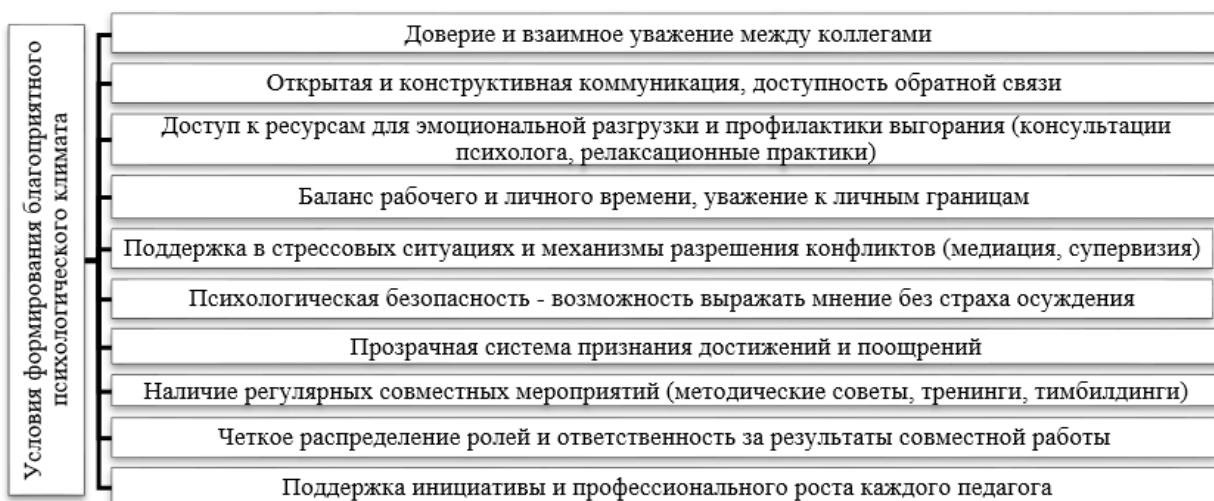


Рис. 1. Основные условия формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе

На основе выявленных условий далее были сформулированы факторы, которые оказывают влияние в негативном контексте на формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе (рисунок 2).

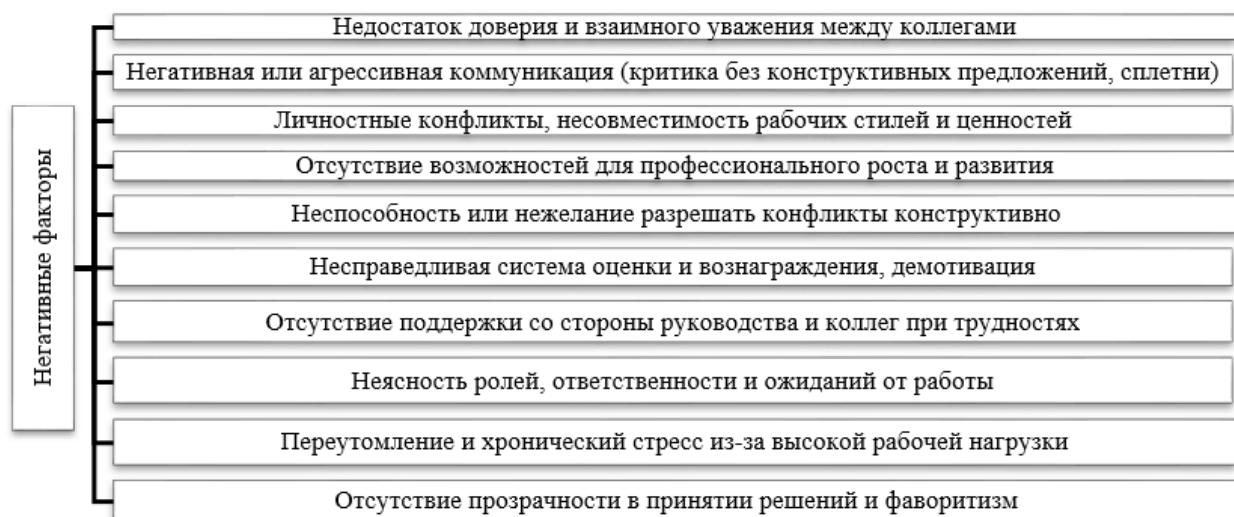


Рис. 2. Факторы, которые негативно влияют на психологический климат в педагогическом коллективе [2]

На основе выявленных условий для формирования благоприятного психологического климата в коллективе и факторов, которые негативно воздействуют на психологический климат педагогам МАОУ МО СОШ №24 был предложен опрос, в ходе которого они оценивали представленные на рисунках 1 и 2 условия и факторы по отношению к их рабочему процессу по 10-балльной шкале. Первый блок «Наличие условий для благоприятного психологического климата» и второй блок «Негативные факторы» оцениваются по прямому значению – то есть чем выше оценка, тем более явно выражен фактор. Всего в опросе приняли участие 40 педагогов с разным стажем работы в данном ОУ.

Далее в таблице 1 представлены результаты проведенного опроса. Все результаты представлены в виде среднего балла по каждому критерию.

Таблица 1

Результаты опроса педагогов по поводу психологического климата в коллективе (в среднем значении)

Показатель	Эталонное значение	Оценка педагогов
1 блок «Наличие условий для благоприятного психологического климата»		
Доверие и взаимное уважение между коллегами	10	8,4
Открытая и конструктивная коммуникация, доступность обратной	10	7,5

связи		
Поддержка инициативы и профессионального роста каждого педагога	10	5,5
Корректное распределение ролей и ответственность за результаты совместной работы	10	6,9
Наличие регулярных совместных мероприятий (методические советы, тренинги, тимбилдинги)	10	5,1
Прозрачная система признания достижений и поощрений	10	7,3
Возможность выражать мнение без страха осуждения	10	9,2
Поддержка в стрессовых ситуациях и механизмы разрешения конфликтов	10	8,8
Баланс рабочего и личного времени, уважение к личным границам	10	4,1
Доступ к ресурсам для эмоциональной разгрузки и профилактики выгорания (консультации психолога, релаксационные практики)	10	8,9
ВСЕГО БАЛЛОВ ПО БЛОКУ	100	71,7
2 блок «Негативные факторы»		
Недостаток доверия и взаимного уважения между коллегами	0	4,5
Негативная или агрессивная коммуникация (критика без конструктивных предложений, сплетни)	0	7,2
Отсутствие прозрачности в принятии решений и фаворитизм	0	3,2
Переутомление и хронический стресс из-за высокой рабочей нагрузки	0	7,9
Неясность ролей, ответственности и ожиданий от работы	0	1,3
Отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег при трудностях	0	5,1
Несправедливая система оценки и вознаграждения, демотивация	0	7,8
Неспособность или нежелание разрешать конфликты конструктивно	0	2,3
Отсутствие возможностей для профессионального роста и развития	0	2,9
Личностные конфликты, несовместимость рабочих стилей и ценностей	0	6,2
ВСЕГО БАЛЛОВ ПО БЛОКУ	0	48,4

Согласно результатам опроса в коллективе наблюдается относительно высокий уровень психологической безопасности и поддержки. Педагоги чувствуют себя достаточно свободно, выражая свое мнение без опасения осуждения (9,2 балла), что является позитивным показателем. Довольно высоко оценивается «поддержка в стрессовых ситуациях и наличие механизмов разрешения конфликтов» (8,8 балла), «доступ к ресурсам для эмоциональной разгрузки и профилактики выгорания» (8,9 балла). «Доверие и взаимное уважение между коллегами» находятся на удовлетворительном уровне (8,4 балла). Но наряду с по-

зитивными факторами, выявлены и некоторые проблемы. Наиболее критичным показателем является низкий уровень «баланса рабочего и личного времени», «недостаток уважения к личным границам» (всего 4,1 балла), что напрямую коррелирует с одним из самых высоких негативных факторов – «переутомлением и хроническим стрессом из-за высокой рабочей нагрузки» (7,9 балла). Такой результат указывает на то, что педагоги испытывают давление и не имеют достаточных возможностей для восстановления.

Стратегически значимые проблемы наблюдаются в области «профессионального роста и признания», так как «поддержка инициативы и профессионального роста» оценивается низко (5,5 балла), а «регулярность совместных мероприятий для развития» (тренинги, тимбилдинги) еще ниже (5,1 балла). Педагоги отмечают в качестве негативного фактора «несправедливую систему оценки и вознаграждения», которая ведет к демотивации (7,8 балла), что, несмотря на умеренную оценку «прозрачности системы признания достижений» (7,3 балла), указывает на недовольство в данной сфере.

В сфере коммуникации, несмотря на относительно открытую и конструктивную коммуникацию (7,5 балла), присутствует негативный фактор – «негативная или агрессивная коммуникация», включая «критику без конструктивных предложений и сплетни» (7,2 балла), которая указывает на скрытые или периодически проявляющиеся конфликты и напряжение в коллективе, что подтверждается умеренным уровнем «личностных конфликтов» (6,2 балла).

Менее выраженными негативными факторами являются «неясность ролей» и «отсутствие прозрачности в принятии решений», что является относительно положительным моментом. Общий балл по первому блоку (71,7 из 100) свидетельствует о наличии многих благоприятных условий, но низкие баллы по приоритетным показателям «тянут его вниз». Суммарный балл по второму блоку (48,4, где «0 баллов» является эталоном) подтверждает влияние негативных факторов.

Полученные результаты согласуются с исследованиями, проведенными Н.В. Ивановой [5] и А.А. Петрусеевич [9]. Психологический климат в педаго-

гическом коллективе зависит от множества факторов, в основе которых лежат условия труда, доверие и другие компоненты. А.А. Русаков приходит к выводу, что при равном уровне притязаний у мужчин и женщин ($P < 0.05$) эффективность морального стимулирования в педагогическом коллективе определяется не полом работников, а качеством организации самого процесса стимулирования, так как критериальная согласованность и коллективное принятие принципов морального поощрения, использование разноформенных мер, усиление моральных стимулов материальными поощрениями, постоянный рефлексивный анализ, корректировка практик, широкое и своевременное информирование коллектива о поощрениях создают условия для устойчивого мотивационного эффекта [11].

В свою очередь, результаты исследования Л.А. Кочемасовой показывают, что коллектив обладает психологической безопасностью и взаимной поддержкой в том случае, если сотрудники чувствуют свободу выражения мнения, имеют доступ к ресурсам для эмоциональной разгрузки и механизмам разрешения конфликтов [6]. Л.В. Темнова, рассматривая проблему моббинга педагогов, обращает внимание на то, что проблемные точки снижают общую работоспособность и устойчивость команды, так как агрессия и недоверие снижают качество образовательного процесса. Наличие агрессивной, неконструктивной коммуникации и периодических личностных конфликтов усугубляет эффект, несмотря на относительную ясность ролей и прозрачность решений [13]. С.Д. Машонский утверждает, что критически низкий баланс между рабочим и личным временем и недостаток уважения к личным границам приводят к переутомлению и хроническому стрессу при высокой рабочей нагрузке, одновременно в исследовании группы педагогов отмечается дефицит мотивационных и развивающих практик (низкая поддержка инициативы и редкость совместных тренингов/тимбилдингов) и ощущение несправедливой системы оценки и вознаграждения, что демотивирует [7].

На основании проведенного опроса были выявлены следующие проблемы в формировании благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе МАОУ СОШ №24:

- перегрузка и высокий стресс,
- неправильный баланс работы и личной жизни,
- недостаточная справедливость системы поощрений и признания,
- ограниченные возможности профессионального роста и развития,
- недостаток командной работы и поддержки коллег,
- эмоциональное выгорание и сниженная мотивация,
- негативная/агрессивная коммуникация, критика без конструктивных предложений,
- личностные конфликты и скрытая напряженность,
- частичная неясность ролей и непрозрачность принятия решений.

Таким образом, на основе выявленных проблем был сделан вывод о необходимости системных мер по улучшению психологического климата в педагогическом коллективе. Без таких мероприятий сохраняется высокий риск эмоционального выгорания, снижения мотивации и качества взаимодействия между сотрудниками, что, в свою очередь, отрицательно влияет на образовательный процесс и требует внедрения комплексных подходов по снижению нагрузки, развитию возможностей профессионального роста и выстраиванию культуры конструктивной коммуникации и поддержки.

Список литературы

1. Балахтар В.В. Особенности формирования социально-психологического климата в учреждении социальной службы / В.В. Балахтар // Международный электронный научный журнал. – 2017. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://st-hum.ru/content/balahtar-vv-osobennosti-formirovaniya-socialno-psihologicheskogo-klimata-v-uchrezhdennii> (дата обращения: 02.11.2025).
2. Варламов А.В. Педагогические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в воинском коллективе / А.В. Варламов, Т.В. Поштарева // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – №3. – С. 183–190. DOI 10.37493/2307-907X.2021.3.24. EDN UFFIUE

-
3. 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. EDN RSSQPP
4. Журавлев А.Л. Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива / А.Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2018. – Т. 18. №6. – С. 53–64.
5. Иванова Н.В. Анализ причин профессиональных конфликтов в педагогическом коллективе и инструменты их профилактики / Н.В. Иванова, Е.В. Яковлева // Пространство педагогических исследований. – 2025. – №3. – С. 55–71. DOI 10.23859/3034-1760.2025.94.89.004. EDN XXRVAQ
6. Кочемасова Л.А. Психологические аспекты профессиональной деятельности классного руководителя / Л.А. Кочемасова, М.И. Жулева // Вестник ГУУ. – 2023. – №5. – С. 204–212. DOI 10.26425/1816-4277-2023-5-204-210. EDN BFLZXW
7. Машонский С.Д. Профилактика эмоционального выгорания у молодых учителей / С.Д. Машонский, Д.О. Михеева, Н.В. Левченко // Педагогический вестник. – 2025. – №39. – С. 44–47.
8. Пахомова Ю.Л. Особенности психологического климата педагогического коллектива детской дошкольной организации / Ю.Л. Пахомова // Вестник экспериментального образования. – 2019. – №2(19) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihologicheskogo-klimata-pedagogicheskogo-kollektiva-detskoy-doshkolnoy-organizatsii> (дата обращения: 02.11.2025).
9. Петrusевич А.А. Характеристика особенностей командной и коллективной деятельности / А.А. Петrusевич // МНКО. – 2024. – №2(105). – С. 357–360. DOI 10.24412/1991-5497-2024-2105-357-359. EDN XFOAYC
10. Родина М.В. Взаимосвязь психологических особенностей руководителя образовательной организации и психологического климата в коллективе / М.В. Родина // Вестник науки. – 2025. – №11(92). – С. 676–688.

11. Русаков А.А. Мотивации морального характера профессиональной деятельности педагогов ВУЗА / А.А. Русаков, В.Р. Кузекевич // Педагогический ИМИДЖ. – 2022. – №4(57). – С. 305–494.
12. Семкин А.В. Психологический климат и психологическая среда школы как важный фактор психологической безопасности учащихся / А.В. Семкин, Г.А. Жайшикова // НИР/S&R. – 2021. – №4(8). – С. 165–170.
13. Темнова Л.В. Моббинг школьного учителя в современной образовательной среде / Л.В. Темнова, В.С. Новикова // Вестник ЮГУ. – 2022. – №4(67). – С. 206–217. DOI 10.18822/byusu202204206-216. EDN KPNQVP
14. Фалунина Е.В. Социально-психологические факторы, влияющие на конфликтность в образовательной организации / Е.В. Фалунина, С.Н. Герасимов // Евразийский Союз Ученых. – 2021. – №2-1(83). – С. 19–23. DOI 10.31618/ESU.2413-9335.2021.1.83.1250. EDN XTZUYH
15. Фалунина Е.В. Влияние психологического климата на эффективность педагогического процесса в образовательной организации / Е.В. Фалунина, Е.В. Лодкина, Л.А. Шевченко // Crede Experto: транспорт, общество, образование, язык. – 2022. – №4. – С. 1–16. DOI 10.51955/2312-1327_2022_4_206. EDN LTVJBM
16. Чарыева Ш.В. Анализ основ формирования психологического климата в педагогическом коллективе / Ш.В. Чарыева // Молодой ученый. – 2024. – №15(514). – С. 304–306. EDN UTDXSO