

*Боровкова Т.А. Формирование благоприятного психологического климата в трудовом коллективе образовательного учреждения // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №12 (декабрь). – АРТ 598-эл. – 0,3 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ**

**УДК 159.9.072.3**

**Боровкова Татьяна Александровна**

студентка 5 курса, факультет психологии

*Научный руководитель:* Шалагинова К.С., к.психол.н., доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический

университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Российская Федерация

e-mail: [tatyana.borovkova.95@mail.ru](mailto:tatyana.borovkova.95@mail.ru)

**ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО  
КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ.**

*Аннотация:* В статье рассмотрены особенности психологического климата в трудовом коллективе образовательного учреждения. Факторы, которые влияют на формирование психологического климата трудового коллектива образовательного учреждения.

*Ключевые слова:* психологический климат, педагогический коллектив, трудовая активность, микроклимат.

**Borovkova Tatyana**

5th year student, psychology department

Supervisor: K. Shalaginova, Candidate of Psychology, associate professor

FGBOU VO " Tula state pedagogical University. L. N. Tolstoy"

Tula, Russian Federation

## **FORMING A FAVORABLE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE LABOR TEAM OF THE EDUCATIONAL INSTITUTION.**

*Abstract:* The article describes the features of the psychological climate in the workforce of an educational institution. Factors that influence the formation of the psychological climate of the workforce of an educational institution.

*Keywords:* psychological climate, pedagogical team, labor activity, microclimate.

В современном российском обществе не угасает интерес к такому явлению, как социально-психологический климат коллектива.

Социально-психологический климат — это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей.

Целесообразно отметить, что социально-психологический климат складывается в процессе взаимодействия сотрудников и определяет все ее дальнейшее функционирование. Так, благоприятный социально-психологический климат повышает эффективность работы сотрудников, способствует их сплочению. В свою очередь, неблагоприятный социально-психологический климат снижает качество труда и понижает работоспособность коллектива в целом.

Совершенствование психологического климата в образовательных учреждениях-основная задача общества и личности в целом. Условия, в которых взаимодействуют члены педагогического коллектива, влияют на успешность их сотрудничества, а также на удовлетворенность процессом работы, и, в конечном счете, на результат труда.

Психические свойства педагогического коллектива, его творческий микроклимат, сплоченность, трудовая активность и психологическая совместимость являются главными составляющими благоприятного психологического климата. Именно поэтому проблема формирования благоприятного психологического климата в педагогических коллективах, становится актуальной в современном образовании.

Педагогический коллектив – это общность педагогов образовательного учреждения, объединённая на основе общих мировоззренческих взглядов, воспитательных целей и задач[17,с.105].

Педагогический коллектив учителей является частью общественного коллектива, куда входит составной частью ученический коллектив.

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества.

Необходимо отметить тот факт, что на формирование психологического климата в педагогическом коллективе влияют определенные факторы[4]:

- 1) Социально-психологическая совместимость членов коллектива;
- 2) Стиль управления коллективом администрации в целом, конкретно заведующей образовательным учреждением.

3) Система оплаты труда, своевременное получение заработной платы.

4) Перспективы развития творческого потенциала педагога, возможность повышения квалификации, доверительные, дружеские отношения с воспитанниками и родителями.

5) Применяемая шкала поощрений и наказаний, адекватная оценка труда педагога, признание результатов деятельности, не только администрацией, но и коллективом в целом.

6) Условия труда и оборудование рабочих мест.

7) Характер коммуникаций и информированность коллектива.

8) Обстановка в семье, вне работы, условия проведения свободного времени.

Совокупность этих факторов составляет социально-психологический климат в педагогическом коллективе.

Общий климат в коллективе зависит от личностных интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов. Следует отметить тот факт, что если в педагогическом коллективе нормой взаимоотношений являются взаимопомощь, сотрудничество, поддержка и уважение, педагоги испытывают желание находиться в таком коллективе, то можно говорить о благоприятном психологическом климате. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, испытывает стрессовые состояния, то можно говорить о неблагоприятном психологическом климате[13,с.88].

К числу факторов, препятствующих формированию положительного психологического климата, относятся конфликты в педагогическом коллективе.

Конфликт - это резкое обострение противоречий, возникающих в сфере непосредственного общения людей[3,с.78].

В педагогическом коллективе выделяются три основные группы конфликтов[11,с.55]:

-профессиональные конфликты, возникающие как реакция на препятствия к достижению целей профессионально-педагогической деятельности и являющиеся следствием некомпетентности педагога, непонимания целей деятельности, безынициативности в работе;

-конфликты ожиданий, которые возникают в тех случаях, когда поведение педагога не соответствует нормам взаимоотношений, принятым в педагогическом коллективе;

-конфликты личностной несовместимости, обусловленные личностными особенностями, характером и темпераментом участников педагогического процесса и проявляющиеся в несдержанности, завышенной самооценке и самомнении, эмоциональной неустойчивости и чрезмерной обидчивости.

Следует отметить, что стиль руководства также влияет на отношения в педагогическом коллективе. Выделяют демократический, либеральный, авторитарный, смешанные стили руководства.

При демократическом стиле руководитель воспринимается сотрудниками не как начальник, а как равноправный член коллектива. Этот фактор, как правило, способствует поддержанию положительного психологического климата в коллективе.

Либеральный стиль заключается в коллективном принятии управленческих решений, при этом сам руководитель не имеет сильной воли, цели.

При авторитарном стиле руководитель решает все вопросы самостоятельно, не считая необходимым учитывать мнение и рекомендации коллектива. Соответственно, психологический климат при таком руководителе будет неблагоприятным, возможно даже будет иметь негативный характер.

Смешанный стиль предусматривает сочетание либерального, авторитарного и демократического стилей и могут преобладать в той или иной степени у руководителя.

Анализ литературы показал, что психологический климат в педагогическом коллективе играет важную роль, так как способствует нормальному функционированию учебно-воспитательной деятельности. Основными факторами, препятствующими развитию благоприятного психологического климата являются конфликты, стиль руководства, отношения в коллективе, условия труда, применяемая шкала поощрений и наказаний и т.д.

Было проведено исследование особенностей психологического климата трудового коллектива образовательного учреждения. Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МБОУ СОШ № 19 с.п. Огаревка. В исследовании принимало участие 20 педагогов в возрасте 25-55 лет.

Для изучения особенностей формирования благоприятного психологического климата была составлена диагностическая программа, представленная в таблице 1.

*Таблица 1*

**Диагностическая программа исследования**

№	Название методики	Автор	Цель
1	Методика оценки психологической атмосферы в коллективе.	А.Ф. Фидлер	Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе
2	Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе	А.Н.Лутошкин	Изучить уровень социально-психологического климата в педагогическом коллективе
3	Опросник «Взаимоотношения в педагогическом коллективе»	Н.В. Клюева	Выявление особенностей взаимоотношений в педагогическом коллективе
4	Методика К. Томаса «Поведение в конфликте»	К. Томас	Выявление поведения личности в конфликтной ситуации
5	«Руководитель глазами подчиненных»	Я.В. Подоляк	Предназначен для оперативной оценки характера отношения подчиненных к своему руководителю

Результаты исследования по методике А.Ф. Фидлера показали, что большинство педагогов (55%) отмечают средний уровень психологической атмосферы в коллективе. 40%-высокий уровень и 5% низкий уровень.

Результаты исследования по методике «Шкала оценки психологического климата в педагогическом коллективе», Лутошкина А.Н. показали, что 25% испытуемых отмечают высокую степень развития благоприятного социально-психологического климата, 20%-среднюю и низкую степень. 10% испытуемых отмечают среднюю и сильную степень неблагоприятного социально-психологического климата и 15%- среднюю степень. Таким образом, можно сделать вывод, что в коллективе педагогов присутствует в большей мере неблагоприятный психологический климат.

Результаты исследования по методике «Взаимоотношения в педагогическом коллективе», Н.В. Ключева показали, что большинство педагогов (50%) отмечают средний уровень сплоченности и развития коллектива; 20%-высокий уровень, и 30%-низкий уровень.

Результаты исследования по методике Я.В. Подоляк «Руководитель глазами подчиненных» показали, что большая часть сотрудников отдела имеет средний уровень совместимости с руководителем. То есть такие сотрудники считают руководителя не всегда компетентным, эмоциональным и требовательным в решении различных проблем. 20% опрошенных считают руководителя не компетентным и не справедливым по отношению к сотрудникам. 5% опрошенных отмечают, что руководитель добр по отношению к сотрудникам.

Результаты исследования по методике «Поведение в конфликте» К. Томаса показали, что большая часть испытуемых используют тип поведения в конфликте «сотрудничество» (35%). Т.е. участники ситуации приходят к альтернативе, полностью удовлетворяющей интересы обеих сторон.

Таким образом, было установлено, что в исследуемой группе педагогов психологический климат нельзя назвать благоприятным, так как большинство педагогов отмечают средний уровень психологической атмосферы в коллективе, а также средний уровень сплоченности и развития коллектива. Следует отметить, что большая часть сотрудников не всегда благоприятно взаимодействует с руководителем. На основе анализа результатов проведенного исследования нами были разработаны рекомендации для педагогов и руководителей.



Рекомендации для педагогов:

1. Организуйте общие коллективные дела, совместные переживания;
2. Умейте правильно строить свои взаимоотношения с коллегами и начальством.
3. Учитывайте индивидуальные особенности коллег (вспыльчивость, молчаливость, обидчивость, замкнутость), его состояние в данный момент, его отношение к вам.
4. Умейте выслушать коллегу, особенно в минуты напряженного, нервного состояния, возникшего в результате каких-либо неприятностей, недоразумения. Сохраняйте «секреты», доверительная беседа требует осторожности, деликатности.
5. Относитесь уважительно к мнению других людей. Не исключайте возможности того, что вы можете ошибаться;
6. Критика по форме и содержанию должна исходить из уважительного отношения к людям.
7. Развивайте коммуникативную культуру, навыки общения и сотрудничества;
8. Развивайте эмпатийные способности членов группы, умение и потребность в познании других людей, толерантное к ним отношение;
9. Используйте "тайм-ауты", которые необходимы для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
10. Находите общие интересы, которые объединили бы педагогов в группы и на их основе организуйте общие дела;
11. Формируйте традиции группы, участвуйте в общепедагогических традиционных делах;

12. Проще относитесь к конфликтам на работе;
  13. Привлекайте коллег проводить свободное время вместе: сходить в кино, отдохнуть и т.п.
  14. Способствуйте осознанию сотрудниками своей роли в коллективе;
  15. Займитесь профессиональным развитием и самосовершенствованием;
  16. Овладейте умениями и навыками саморегуляции.
- Рекомендации для руководителей по улучшению социально – психологического климата в коллективе и поддержанию общего уровня организационной культуры:
1. Совершенствуйте уровень оплаты труда в целях повышения мотивации деятельности сотрудников и роста эффективности производственного процесса;
  2. Содействуйте увеличению частоты формальных и неформальных контактов между сотрудниками, способствовать их профессиональному росту, показывая его преимущества.
  3. Поощряйте самоподготовку сотрудников, закупая специальную литературу, обучающие компьютерные программы и другие информационные источники.
  4. Повышайте материальную заинтересованность сотрудников.
  5. Улучшайте условия труда.
  6. Приглашайте профессионального психолога, который поможет сотрудникам решить психологические проблемы.
  7. Применяйте методы морального и материального стимулирования.

8. Способствуйте организации мероприятий, направленных на:
- повышение стрессоустойчивости;
  - снижение агрессии и тревожности;
  - повышение самооценки;
  - сплочение педагогического коллектива;
  - повышение психологической грамотности, конфликтологической компетентности педагогов;
  - развитие коммуникативных навыков;
  - развитие эмпатии, толерантности, повышение самоконтроля в общении.
  - устранение конфликтов в коллективе.

#### Список используемой литературы

1. Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе.– М.: Просвещение, 2010, 158с.
2. Ишмекеева А.К. Факторы формирования и коррекции социально – психологического климата в педагогическом коллективе.[Электронный ресурс], - <http://psychology.snauka.ru/2013/02/1734>
3. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: Учеб. пособие – 2-е изд., доп. – Мн.: ТетраСистемс, 2010, 365с.
4. Лосева Н. А., Сергейчук О. С. Организационно-педагогические условия формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения[Текст] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 13. – С. 3481–3485.
5. Назаренко М.А. Анализ морально-психологического климата истостояния организационной культуры / М.А. Назаренко, Э.Г. Никонов, А.Р.Само- хвалова // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 8. – С.78-79.
6. Морева Н. А. Тренинг педагогического общения. Практическое пособие. М. 2010.- 78 с.
7. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика: методики и тесты[Текст]/ Д.Я. Райгородский.- М.: Бахрах-М, 2011, 672с.

8. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога. Книга 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб. пособие [Текст] / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2010
9. Пособие для начинающего тренера, «Я хочу провести тренинг». Новосибирск, 2010. – 205 с.
10. Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. – М.: Экспертцентр РОСС, 2000. - 230 с.
11. Социально-психологический климат в педагогическом коллективе : учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / А.П. Панфилова. — М.: Издательский центр «Академия», 2011. — 240 с.
12. Стишенков И. В. Сказка в тренинге: коррекция, развитие, личностный рост. Санкт-Петербург 2016. – 176 с.
13. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс], – [http://my-enu-site.narod.ru/files/N.P. Fetiskin V.V. Kozlov G.M. Manuilov Soccialno-psihologicheskaya\\_diagnostics.pdf](http://my-enu-site.narod.ru/files/N.P._Fetiskin_V.V._Kozlov_G.M._Manuilov_Socialno-psihologicheskaya_diagnostics.pdf)
14. Фоменко С.Л. Профессиональное становление педагогического коллектива.- Дис. д-ра психол. наук: Екатеринбург. Урал гос пед ун-т . 2007 -251 с.
15. Фопель К. Психологические группы: Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие. М., 2015. – 256 с.
16. Хачванкян В.В. Есаян А.Ю., Сорокина Д.А. Социально-психологический климат – основа корпоративной культуры // Вестник Донецкого университета экономики и права. -2010-№2,- с.95-100.
17. Чередниченко И. П., Тельных Н. В. Психология управления [Текст] / Серия «Учебники для высшей школы». — Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. — 608 с.
18. Швырева Е.А. Морально-психологический климат в трудовом коллективе / Е.А. Швырева // Современное общество: проблемы, идеи, инновации. – 2014. – Т. 2, № 3. – С. 59-61.
19. Шепель В.М. Понятие психологического климата [Текст] / В.М. Шепель // Вопросы психологии. — 2002. — № 3. — С. 17—21.

***Дата поступления в редакцию: 16.12.2018 г.***

***Опубликовано: 22.12.2018 г.***

***© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2018***

***© Боровкова Т.А., 2018***