

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в условиях существования огромной конкуренции все более остро встает вопрос об эффективности работы и создании условий для формирования благоприятного климата в коллективе, что в свою очередь положительно влияет на работу коллектива. С развитием социального прогресса тесно связаны проблемы формирования благоприятного психологического климата, так же проблема влияния психологических аспектов на управление коллективом является неотъемлемой частью оптимальных условий психологического климата в коллективе.

Одной из важных причин влияющих на оптимальный психологический климат образовательной организации является ситуация устранения причин неблагоприятного психологического климата в организации ведь именно неблагоприятные условия негативно сказываются на эффективности труда.

Не смотря на то, что данная проблема получила достаточно широкое освещение, рассматривалась учеными с разных сторон, сформированы различные подходы к самой проблеме, выявлена структура, факторы и характеристики влияющие на условия психологического климата в образовательной организации, выявлены связи между психологическим климатом и исполнением ролей сотрудниками организации, а также влияние отношения сотрудников к своему труду на психологический климат коллектива остается открытым. Например, А.М. Нагимова относит факторам формирования оптимального психологического климата непосредственные условия и содержание трудовой деятельности: уровень совпадения официальных и неофициальных должностных обязанностей [30].

Г. Минцберг в своих работах, утверждал, что каждый работник играет свою собственную роль в соответствии с занимаемой им должностью, роль включает в себя набор правил и процедур поведения, последовательность их выполнения сотрудниками. Минцберг выделил следующий факт, что

несмотря на всю стандартизированность и применение конвенциональных ролей для неопределенного круга лиц, в случае их выполнения каждый человек наполняет их своей индивидуальностью и эмоциональностью, все эти роли не могут существовать независимо друг от друга [29].

Напротив, вступая во взаимодействия, они становятся факторами, оказывающими влияние на психологический климат образовательной организации. Таким образом, по мнению Г. Минцберг конвенциональные роли как бы вытекают из полномочий и статуса человека в организации, охватывая, в том числе, сферу его взаимодействия с людьми[29].

На сегодняшний день исполнение ненадлежащим образом работником своих конвенциональных ролей, становится весьма и весьма актуальным вопросом.

Таким образом, становится понятным, что вопросы о выявлении связи между психологическим климатом и исполнением конвенциональных ролей сотрудниками организации, а также влияние отношения сотрудников к их конвенциональным ролям на психологический климат коллектива, приобретают особое значение в современной действительности, при этом, остается неглубоко и эпизодически проработанным, что и придает актуальность данной работе.

Актуальность данной проблемы трактуется возросшими требованиями к уровню психологического вхождения индивида в его трудовую деятельность и усложнением психологической жизнедеятельности человека постоянным ростом их личностных притязаний.

Цель исследования: обосновать, разработать и апробировать программу формирования оптимального психологического климата в педагогическом коллективе образовательной организации.

Объект исследования: психологический климат как психологический феномен.

Предмет исследования: программа по формированию оптимального психологического климата в педагогическом коллективе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6».

Гипотезой исследования является предположение о том, что в результате реализации программы будет сформирован оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6».

В соответствии с целью, гипотезой и предметом исследования были поставлены следующие **задачи** исследования:

1. Проанализировать понятия «климат», «психологический климат» в научной литературе.
2. Рассмотреть характеристики оптимального психологического климата в образовательной организации.
3. Подобрать и провести диагностические методики, по результатам теоретического исследования.
4. Составить программу эмпирического исследования особенностей оптимального психологического климата в коллективе.
5. Разработать и апробировать программу формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации.
6. Проанализировать результаты научного исследования.

В соответствии с намеченными целями и задачами был использован комплекс взаимосвязанных и дополняющих друг друга методов исследования: теоретический анализ научной и методической литературы, обобщение, тестирование, метод математико-статистического анализа эмпирических данных.

Диссертационное исследование проводилось на базе Муниципального автономного образовательного учреждения «Детский сад №6» городской округ Верхняя Пышма.

Методологическими основаниями исследования выступают:

- подходы к изучению проблем эффективности труда и, следовательно, степенью этого влияния с использованием методов педагогической диагностики (**К.Н Кузнецов и А.Г. Калашников**).

— подходы к пониманию и рассмотрению психологического климата как общего эмоционально-психологического настроения группы людей. (**А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин**) [23].

— подходы к пониманию и рассмотрению климата в сознании людей это и есть комплекс явлений связанных с условиями труда, взаимоотношениями и методом стимулирования труда. (**Л.П. Булаева, Е. С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Планов, А.К. Уледов**).

Практическая значимость исследования:

1. Проведенное исследование дает возможность использовать полученные данные в работе педагога-психолога для комплексного подхода к решению проблем и трудностей, возникших в коллективе, а также для, создания оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации.
2. Разработанная программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации может использоваться в работе педагога-психолога, а также руководителями образовательных организаций.
3. Результаты апробации программы представлены в статье, освещенной в III научной практической конференции «Психология: традиции и инновации»

Структура диссертационного исследования. Диссертационное исследование состоит: из введения, двух глав, программы формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации, заключения, списка литературы и приложения.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Анализ понятия «климат», «психологический климат» в научной литературе

В настоящее время создание оптимального психологического климата в коллективе является неотъемлемой частью борьбы за рост производительности труда и эффективного показателя качества образования.

Для эффективного развития образовательной организации требуется учитывать изменения в социальной и экономических сферах а также предъявлять высокие требования к трудовой деятельности педагогов и увеличивать значения управленческих решений. Отсюда следует, что на сегодняшний день наиболее актуальной проблемой является создание оптимального социально-психологического климата внутри коллектива образовательной организации.

Ведь от этого зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом. От психологического климата существующего внутри организации, выбора руководителем оптимальных форм взаимодействия с сотрудниками и от управления в целом зависит эффективность, эмоциональный настрой и удовлетворенность своей работой.

Благоприятный психологический климат способствует желанию трудиться с высокой степенью самоотдачи, благоприятный климат в коллективе не только положительно повлияет на результат работы, но и помогает раскрытию новых возможностей. В то время как неблагоприятный климат существенно снижает мотивацию и, как следствие, снижает эффективность конечного результата работы.

Важной особенностью психологического климата является то, что благодаря ему можно пронаблюдать психологическое состояние всех

проявлений коллективной жизни. «В советской науке психологический климат включал в себя целый комплекс явлений поддающихся контролю, прогнозированию и развитию. Именно это понимание было взято за основу в исследованиях психологического климата педагогического коллектива, которые осуществлялись посредством отражения соотношений внешних и внутренних условий в детерминации поведения» [48, с. 15].

Однако стоит отметить, что понятие психологический климат появилось относительно недавно и так что же такое «психологический климат в коллективе».

Коллектив (от лат. *collectivus* — собирательный) — группа, совокупность людей, работающих в одной организации, на одном предприятии, объединенных совместной деятельностью в рамках какой-либо организации, цели. Каждый человек так или иначе является частью коллектива [38].

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 [24].

В. А. Сухомлинский указывая на недостаточность исследований проблемы педагогических коллективов, что «совершенствование мастерства на основе коллективного опыта приводит к тому, что добросовестная работа даже малоопытного педагога способствует улучшению всего учебно – воспитательного процесса» [39].

К. Д. Ушинский особенно настаивал на силе влияния характера воспитателей на процесс воспитания.

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.

По мнению **Б.Д. Парыгина** 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 [33].

Психологический климат, по мнению Е.С. Кузьмина социально-психологическим климатом принято понимать такое социально-психологическое состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

Г.М. Андреева рассматривала психологический климат как «совокупность психологического состояния, настроения, отношений людей в группе и коллективе [3].

По мнению **А.А. Бодалева** психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

В отечественной психологии принято выделять 4 подхода к пониманию психологического климата:

- Представители первого подхода рассматривают климат как общественно-психологический феномен, как состояние

коллективного сознания. Понимание климата в сознании людей это и есть комплекс явлений связанных с условиями труда, взаимоотношениями и методом стимулирования труда. (Л.П. Булаева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Планов, А.К. Уледов).

- Представители второго подхода рассматривают психологический климат как общий эмоционально-психологический настрой группы людей. (А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин) [23].
- Представители третьего подхода рассматривают психологический климат через стиль взаимоотношений людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом в процессе чего формируется система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы. (Б.Д. Парыгин, В.А. Покровский, В.М. Шепель) [33].
- Представители четвертого подхода рассматривают климат как социальная и психологическая совместимость членов группы их моральное единство, сплоченность, наличие общей цели, обычаев и традиций (Л.Н. Коган, В.В. Косолапов, А.Н. Щербань).

В зарубежной психологии понятие «климат» в своих исследованиях раскрывали М. Армстронг, Д. Литви, Р. Стрингер и др.

Современный детский сад, как и любая другая организация, является сложной целостной системой и существует не изолированно от общества, находится в определенной социальной среде, с которой активно взаимодействует, яркий тому пример преемственность со школой и другими образовательными организациями и социально значимыми объектами.

Как и любое другое образовательное учреждение, детский сад испытывает на себе влияние общего социального климата, экономических кризисов, правовых и политических и экологических воздействий [15]. Наряду с этим детский сад как система имеет свою внутреннюю среду, в которую включены все субъекты образования: взаимодействие между воспитанниками, между педагогами и воспитанниками, между педагогами и

родителями или законными представителями, педагогами и администрацией и т.д.

На внутреннюю среду детского сада в значительной степени воздействуют такие факторы, как стиль руководства образовательным учреждением и организационная культура детского сада. Эти факторы оказывают наиболее значимое влияние на социально-психологический климат, который формируется в данном учреждении.

Б.Д. Парыгин выделяет, что психологический климат коллектива в первую очередь зависит от отношения людей к труду в тоже время отношения людей друг к другу [33].

В свою очередь отношения друг к другу дифференцируются на отношения между коллегами по работе и отношением в системе руководства и подчинения. Исходя из вышесказанного, следует, что все отношения можно рассмотреть через два основных параметра психологического настроя:

- Предметный настрой – направленность внимания и характер восприятия человеком тех или иных сторон его деятельности.
- Эмоциональный настрой – отношение удовлетворенности или неудовлетворенности этими сторонами деятельности.

Весьма важным является разграничение элементов психологического климата и факторов воздействующих на него.

Факторы, влияющие на психологический климат в коллективе

1. Совместимость членов коллектива понимается, как наиболее благоприятное сочетание свойств работников, обеспечивающее эффективность совместной деятельности и личную удовлетворённость каждого. Совместимость проявляется во взаимопонимании, сопереживании, взаимопомощи. Выделяют несколько уровней совместимости: социально-психологическая, психофизиологическая, психологическая.

- Социально-психологический уровень совместимости основан на согласовании социальных ролей, ценностных ориентиров, общих интересах
- Психофизиологический уровень совместимости имеет оптимальное сочетание особенностей системы органов чувств: зрения, слуха, осязания, обоняние и свойств темперамента. Этот уровень приобретает особое значение при организации совместной деятельности. При распределении физических нагрузок и поручении отдельных видов работы следует учитывать синхронность индивидуальной психической деятельности работников: различная выносливости, скорость мышления, особенности восприятия, внимания.
- Психологическая совместимость способствует критичности к себе, терпимости, доверие по отношению к партнеру по взаимодействию. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. На степень психологической совместимости сотрудников влияет то, насколько однородным является состав рабочей группы по различным социальным и психологическим признакам.

2. Вторым не менее важным фактором является обстановка в обществе, политическая и экономическая стабильность жизни общества. Социальное и психологическое благополучие общества, которое косвенно влияет на психологическое благополучие климата коллектива.
3. Организация в структуру, которой входит трудовой коллектив. Размер организации, статусно-ролевая структура, отсутствие функционально-ролевых противоречий, участие сотрудников в планировании и распределении ресурсов, централизация власти, состав структурных

подразделений: профессиональные, этнические, половые и возрастные и так далее.

4. Наиболее важным фактором является соблюдение условий труда, санитарно-гигиенических условий, правильное и целостное оснащение рабочего места личностная удовлетворенность от трудовой деятельности, соблюдение трудового режима работника именно из этого формируется благоприятный психологический климат в коллективе и, напротив из-за не соблюдения тех или иных условий будет повышаться раздражительность, что косвенно повлияет на формирование не благоприятно психологического климата в коллективе.
5. Большое значение для формирования благоприятного психологического климата имеет удовлетворённость работой то, насколько для человека интересна, разнообразна его работа, на сколько человек может раскрыться сам в своей работе и дать волю для полета мыслей и творчества, чтобы привносить что-то новое и интересное в своей работе. Ведь если человек развивается в своей профессии, то ему не грозит профессиональное выгорание, что является не менее важным фактором для оптимального психологического благополучия климата в коллективе. Привлекательность работы повышает удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального стимулирования, социальное обеспечение, распределение отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспектива карьерного роста, возможность самосовершенствования, получения бесплатных курсов повышения квалификации, возможность обмена опытом с коллегами не только внутри своего коллектива, но и на уровне города, области.
6. Одним из негативных факторов психологического климата в коллективе это характер выполняемой деятельности монотонность или высокая ответственность, наличие риска для жизни и здоровья сотрудника, эмоциональная насыщенность и другие.

7. Организация совместной деятельности, формально структура группы построена так, что способна на распределения полномочий, наличие и понимание единой цели и взаимосвязь задач также влияет на психологический климат. Нечеткое распределение функциональных обязанностей или несоответствие сотрудника его профессиональным качествам, повышают напряженность отношений в коллективе и могут стать причиной конфликтов.
8. Сработанность – это результат отлаженной работы сотрудников, обеспечивает максимально возможную успешность совместной деятельности при минимальных усилиях.
9. Отсутствие полной и точной информации по важному для сотрудников вопросу создает благоприятную почву для возникновения и распространения слухов, что в свою очередь может также привести к конфликтной ситуации. Задача руководителя своевременно обеспечить достоверной информацией и подробным разъяснением если того требует коллектив.

Нельзя рассчитывать, что необходимый оптимальный психологический климат в коллективе возникнет сам собой, его нужно сознательно формировать.

Таким образом, мы рассмотрели и проанализировали множество подходов раскрывающих понятие психологический климат коллектива и пришли к выводу, что оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе – это состояние, включающее в себя отношение внутри малой группы и внутри коллектива в целом, отношения людей к своей работе, своему труду. Ведь именно от психологического климата в педагогическом коллективе зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом. Рассмотрев, определение оптимального психологического климата, в педагогическом коллективе возникает

потребность в более подробном исследовании характеристик оптимального психологического климата.

1.2. Характеристика оптимального психологического климата в образовательной организации

Рассматривая, психологический климат в коллективе мы не можем оставить без внимания само определение – организация.

Организация (от греч. ὄργανον — инструмент) – группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели [38].

Термин употребляется преимущественно для обозначения социальной группы, которая распределяет выполнение задач между участниками для достижения определённой коллективной цели.

Исторически сложилась система общественного разделения труда. Любой человек имеет право заниматься трудовой деятельностью как индивидуально или коллективно объединяясь, в различного рода организации, компании, фирмы, предприятия.

Объединения людей в организации дает им право эффективнее включаться в систему общественного производства, создавать более крупные социально – производственные системы по сравнению с индивидуальной системой труда.

С одной стороны организация – это один из процессов управления социальной системой, однако, с другой стороны, организация представляет собой один из видов социальной системы. Критерий, отличающий социальную организацию от всех других социальных групп, является определенная структура отношений и система взаимосвязанных интересов мотивирующих трудовую деятельность.

По мнению **Ю.М. Козлова и Л.Л. Попова** организация это коллектив работников разной численности, от нескольких человек до десятков тысяч, возглавляемый своим органом управления и имеющий в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество [19].

М.А. Реньш под организацией понимал разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую цель и действующих на основе определенных принципов и правил[38].

Образовательная организация — некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Эффективность организации определяется по ряду показателей, исследования социальных психологов показывают, что комплексная оценка эффективности организации может быть произведена лишь в том случае, если учтены объективные — экономические и субъективные — социально-психологические факторы.

По мнению **Ю. П. Платонова** и других отечественных исследователей на основании многолетних исследований в организациях выделяют следующие эффективные психологические факторы организации:

- Целенаправленность, характеризующая цели совместного взаимодействия: потребности, ценностные ориентации членов организации, средства и способы взаимодействия.
- Мотивированность, раскрывающая причины трудовой, познавательной, коммуникативной и прочей активности членов организации.
- Эмоциональность, проявляющаяся в эмоциональном отношении людей к взаимодействию, в специфике эмоциональных, неформальных отношений в организации.
- Стрессоустойчивость, характеризующая способность организации согласованно и быстро мобилизовать эмоционально — волевой потенциал людей для противодействия деструктивными силами.
- Интегративность, обеспечивающая необходимый уровень единства мнений, согласованности действий.

- Организованность, обусловленная особенностями процессов управления и самоуправления. Важным условием эффективности функционирования организации является наличие в ней благоприятного психологического климата, который включает многие вышеперечисленные факторы.

Оптимальный **психологический климат** – это преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой всех членов группы, который проявляется во всем свое многообразии в деятельности. [38].

Психологический климат определяет систему отношений членов коллектива друг к другу, к труду, к организации в целом, а также к событиям вне организации. На оптимальный психологический климат влияют любые действия, как положительные, так и отрицательные, руководителя или подчинённых.

Коллектив образовательной организации имеет свои индивидуальные особенности. Педагогический коллектив имеет свою специфику профессиональной деятельности, а именно обучение и воспитание подрастающего поколения.

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Данный фактор стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации и постоянному самосовершенствованию.

Педагогическая деятельность педагогического коллектива протекает в тесном взаимодействии и с коллективом дошкольников. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени используется потенциал воспитанников.

Педагогический коллектив является управляющей системой, а коллектив воспитанников управляемой.

Раскрывая главные особенности педагогического коллектива, стоит отметить высокий уровень самоуправляемости. Основные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждения этому – деятельность педагогического совета, методических объединений общественных организаций, как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля.

Также одной из особенностей педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности.

Преимущественно женский коллектив, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих внутри педагогического коллектива. Женский коллектив является более эмоциональным, чаще подвержен смене настроения, более конфликтный, однако женщины по своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия.

Изучением опыта работы в школе занимались следующие представители: **В.А. Сухомлинский, А. Захаренко, Е.И. Петренко** и другие, их исследования показывают, что необходимо представительство обоих полов в педагогическом коллективе для обеспечения гармоничности и целостности педагогического процесса. Эта проблема обусловлена и тем, что в последние годы возросло число семей воспитывающих детей без отцов. [39].

Психологический климат в организации довольно размытое, но чрезвычайно важное и актуальное понятие.

Разные авторы по-разному описывают определение психологический климат – от «психологической атмосферы коллектива» до «организационного климата» в менеджменте.

Психологический климат – это относительно устойчивый набор ощущений, испытываемых членами организации по поводу характеристик и качества культуры организации [38].

По мнению **М. Армсторнга** психологический климат организации есть аспект восприятия корпоративной культуры каждым работником организации [12].

А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, А.В. Петровский и другие рассматривают структуру коллектива при социально-психологическом анализе и выделяют формальную и неформальную организационные структуры, относительно устойчивые взаимосвязи между членами коллектива.

Формальная структура коллектива обусловлена официальным разделением труда, правами и обязанностями коллектива. В рамках формальной структуры каждый человек, выполняет те или иные профессиональные функции, взаимодействует с другими членами трудового общества на основе определённых правил. Педагоги, работающие в одном коллективе, работающие на одной группе, руководствуются образовательными стандартами, программами, расписанием занятий и дополнительными занятиями, нормами профессиональной этики. Каждый педагог находится в официальных отношениях с коллегами, заведующим. Отношения между педагогом и администрацией детского сада регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями.

Неформальная структура коллектива возникает на основе действительных, а не только предписанных, функций, выполняемых членами конкретного профессионального объединения людей. Неформальная структура коллектива представляет собой сеть реально сложившихся отношений между членами коллектива. Такие отношения возникают на основе симпатий и антипатий, уважении, любви, доверия или недоверия, желания и нежелания сотрудничества и совместного поиска. Такая структура отражает внутреннее, незримое состояние коллектива.

На развитие организационной структуры коллектива оказывает влияние ряд следующих факторов.

В первую очередь это характер профессионально-педагогических задач, решаемых членами педагогического коллектива, целостность педагогического процесса, неразрывная связь обучения и воспитания интегрируют деятельность педагогов родителей и общества в целом.

По мнению А. И. Донцова и Р.Х. Шакурова условием которое необходимо для эффективного сплочения педагогического коллектива является целевое единство либо выполнение частных и конкретных задач, которые влияют на достижение общей цели в педагогической деятельности [12].

Организационная структура зависит от социально-демографических и индивидуально – психологических особенностей педагогического коллектива. Хорошей основой для установления деловых межличностных отношений является высокая степень однородности коллектива по следующим признакам: возраст, образование, уровень квалификации, профессиональные ценности, такие коллективы отличаются высоким уровнем сплоченности и организованности. Как уже отмечалось, что педагогические коллективы достаточно неоднородные по своему составу: в них входят молодые и опытные представители, имеющие разный уровень квалификации представители разного пола. Все это выступает основой для возникновения неформальных групп различной направленности. Это необходимо учитывать руководителям организации.

По мнению Н.С. Дежникова при исследовании влияния взаимоотношений на стабильность всего педагогического коллектива она пришла к выводу о том, что на педагогический коллектив влияет двухсторонний характер взаимоотношений. С одной стороны, внутри коллективные отношения отражаются на стабильности коллектива, а с другой стороны – стабильность педагогического коллектива определяет характер взаимоотношений педагогов.

Организационная структура коллектива зависит также и от того, насколько удовлетворяет потребности и интересы всех членов педагогического коллектива. К числу факторов, определяющих степень удовлетворенности, относятся престиж коллектива, наличие друзей, осознание значимости своего труда в данном коллективе, морально – психологический климат, традиции коллектива.

На характер организационной структуры коллектива особое влияние оказывает его величина. Доказано, что в небольших коллективах связи между его членами более прочные, устойчивые. По мере увеличения коллектива отношения между его членами приобретают все более официальный характер. В небольшом коллективе педагоги хорошо знают друг друга, отношения между ними отличаются стабильностью, но в таких коллективах ограничены возможности общения, взаимного обогащения. В больших коллективах складывается сложная структура взаимоотношений, они более подвижны, иногда даже конфликтны, но в таких педагогических коллективах большая вероятность появления ярких, неординарных личностей.

Социально-психологический климат в педагогическом коллективе это настроение и общественное мнение, эмоциональный тонус и уровень взаимоотношений в коллективе определяются сложившимся в нем социально-психологическим климатом. Понятия "психологический климат", "социально-психологический климат" или "микроклимат" - эти понятия скорее метафорические, чем строго научные. По аналогии с климатом географическим благоприятный социально-психологический климат означает, что человеку в коллективе с таким климатом более уютно, тепло, комфортно, здесь он может проявить себя, "расцвести" в личностном и профессиональном отношении.

Содержательная характеристика психологического климата в коллективе связана с отношениями между людьми, с их настроением, самочувствием, удовлетворенностью в процессе совместной деятельности и общения, следовательно, для характеристики психологического климата важны

эмоциональные оценки. Педагогический коллектив с положительным социально – психологическим климатом отличается благоприятной морально – психологической атмосферой, дружелюбием, чувством долга и ответственности, взаимной требовательностью, бодростью, защищенностью его членов.

Социально – психологический климат представляет собой систему эмоционально – психологического состояния коллектива, отражающих характер взаимоотношений между его членами в процессе совместной деятельности и общения. Исходя из такого понимания социально – психологического климата, можно назвать его функции: консолидирующая функция социально-психологического климата заключается в сплочении его членов, в объединение коллективных усилий, направленных на решение учебно-воспитательных задач; стимулирующая функция состоит в создании «эмоциональных потенциалов» коллектива; стабилизирующая функция обеспечивает устойчивость внутриколлективных отношений, создает необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых педагогов; регулирующая функция проявляется в утверждении норм взаимоотношений, прогрессивно-этической оценке поведения членов коллектива.

Механизм влияния социально-психологического климата на личность состоит в подражании – непосредственном заимствовании личностью мыслей; эмоций других людей. В условиях педагогической деятельности одни учителя способны отражать и переживать эмоциональное состояние своих коллег; другие - склонны к анализу психических состояний и сопоставлению со своими убеждениями, желаниями, и в зависимости от степени соответствия они принимают или не принимают их. Длительная совместная деятельность, симпатии, общность интересов существенно ускоряют процесс позитивного подражания.

Другая сторона взаимного воздействия состоит во влиянии личности на климат коллектива. Оно определяется социально-психологическими

свойствами личности, особенностями ее психологических процессов, эмоционально-волевыми качествами. Педагоги, обладающие чувством долга, принципиальностью, ответственным отношением к делу, дисциплинированностью, общительностью, добротой, тактичностью и другими положительными качествами, оказывают сильное влияние на формирование позитивного климата в коллективе. И наоборот, эгоистичные, бестактные, непоследовательные в поведении члены коллектива отрицательно влияют на утверждение положительного климата.

Общий климат в коллективе зависит от личностных интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов.

Способами воздействия отдельного человека на коллектив и его социально-психологический климат могут быть убеждение; внушение, личный пример. Убеждение направлено на изменение мнений, оценок людей, утверждение норм и правил поведения в соответствии с теми представлениями, которые имеет отдельный конкретный человек - убеждающая личность.

При этом убеждающий, используя силу фактов, логику и аргументацию, воздействует не только на разум, но и на чувства своих собеседников. В процессе внушения происходит произвольное или непроизвольное воздействие одного человека на другого или коллектив в целом.

Профессиональная деформация педагогов связана с личностными характеристиками и факторами рабочей среды. Остановимся на наиболее важных из них.

"Личностная выносливость". Данная характеристика в зарубежной психологии определяется, как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль над жизненными ситуациями и гибко реагировать на изменения различного рода. Практически все авторы отмечают, что выносливость тесно связана со всеми тремя компонентами деформации. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют

низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений.

В ряде исследований обнаружена отрицательная корреляционная зависимость между компонентами деформации и самооценкой. Однако, низкая самооценка, хотя и предрасполагает к деформации, но сама может быть отражением факторов окружающей среды или даже отражением воздействия.

Что касается других личностных характеристик, то их связь с деформацией рассматривалась в основном с позиций их комплексного влияния в сочетании с определенной концепцией личности. Практически в большинстве исследований данного направления используется пятифакторная модель личности, включающая в себя пять основных личностных характеристик: нейротизм, экстраверсию, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность.

Близким к исследованию этих взаимосвязей является выявление взаимосвязи между профессиональной деформацией и такими особенностями личности, как тревожность, эмоциональная чувствительность и др. Имеет место положительная связь между деформацией и агрессивностью, тревожностью и отрицательной - с чувством групповой сплоченности.

Организационные факторы.

Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований профессиональной деформации.

Условия работы. Основной упор в изучении этих факторов был сделан преимущественно на временные параметры деятельности и объема работы. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что повышенные нагрузки в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие деформации. Аналогичные результаты получены и

между продолжительностью рабочего дня и деформацией, поскольку эти две переменные тесно связаны друга с другом. Перерывы в работе оказывают положительный эффект и снижают уровень деформации, но этот эффект носит временный характер: уровень частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели.

Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с коллегами: количество сотрудников, частоту взаимодействия с ними, степень глубины контакта с ними.

Резюмируя все вышеизложенное в данном параграфе, из теоретических источников нами выявленные характеристики оптимального психологического климата в образовательной организации и факторы, влияющие на оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе. Одним из наиболее значимых факторов влияющих на оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе является то, что педагогический коллектив образовательной организации преимущественно женский коллектив, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих внутри педагогического коллектива. Следующим, но не менее важным фактором является сама педагогическая деятельность педагогического коллектива, которая протекает в тесном взаимодействии и коллективом дошкольников. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени используется потенциал воспитанников. А также одним из главных факторов является профессиональная деформация педагогов, связана с личностными характеристиками и факторами рабочей среды. Остановимся на наиболее важных из них.

1.3 Особенности формирования оптимального психологического климата в образовательной организации

Условия, в которых происходит взаимодействие педагогического коллектива образовательной организации, считаются оптимальными если есть результат успешности совместной деятельности педагога, прослеживается удовлетворённость педагогическим процессом и результатом достигнутым по окончанию образовательной деятельности.

Высокое значение имеет и сами взаимоотношения, которые протекают внутри коллектива образовательной организации, как настрое коллектив. Социально психологический климатом принято считать, относительно стабильное состояние всего педагогического коллектива. Абсолютно любой коллектив, неважно какое у него количество человек, редко может существовать самостоятельно сам по себе, так или иначе все члены педагогического коллектива взаимодействуют между собой, будь то помощь, поддержка, ведь педагогический коллектив направлен к одной цели.

По мнению Е.С. Кузьмина и А.Г. Ковалева основными показателями социально психологического климата педагогического коллектива принято считать такие показатели как особенности межличностных взаимоотношений, эмоциональные и нравственные отношения, однако также можно выделить и наиболее общие характеристики эффективности коллективной деятельности. Если каждый член педагогического коллектива будет удовлетворён, как своей работой, процессом образования в целом и результатами своего труда; Также эффективным фактором коллективной деятельности можно считать признанный авторитет, а от степени участия всего педагогического коллектива зависит продуктивность коллектива в целом. Каждый участник педагогического коллектива управляет им, влияет на уровень сплоченности и организованности всего педагогического коллектива. Отсюда следует, что каждый член педагогического коллектива

непосредственно влияет на сплоченность, продуктивность и отсутствие текучести кадров.

Таким образом мы можем проследить как те или иные признаки вполне приемлемы для описания оптимального психологического климата педагогического коллектива и влияют на оценку педагогического коллектива. Социально психологический климат может оказывать как, положительное так и отрицательное влияние на педагога, как личность ведь все люди зависимы от принятых гласных и негласных норм и правил между людьми. Принятыми нормами взаимоотношений могут быть сотрудничество и взаимопомощь, ведь как молодому педагогу, так и педагогу стажисту необходимо испытывать желание находится в одном коллективе, а также испытывать радость от совместного труда. Педагогический коллектив в котором преобладает равнодушие или давление, педагоги будут испытывать эмоциональную подавленность и истощённость, как следствие стрессовое состояние и низкий уровень профессиональной деятельности, возможно возникновение конфликтных ситуаций.

У педагогов всегда возникает потребность общественного признания как педагога как личность, так и признания трудовой деятельности педагога, это положительно влияет на профессиональное становление педагога, а отрицательные оценки затормаживают продуктивность педагога и мешают его развитию, ведь каждый педагог выполняет достаточно много педагогических задач и обязанностей. Также для педагога имеет большое значение мнение родителей их воспитанников. Именно поэтому в образовательной деятельности большое значение имеет субъективная оценка, личностных и профессиональных качеств педагога, а также его личный вклад в дело всего коллектива.

Об эффективном способе формирования оптимального социально психологического климата и его влияние на личность можно судить потому что педагог приводя наглядные примеры, дает образец правильного поведения и деятельности, что позволяет на практике показать и соотнести

реальное и идеальное. Мотивы являются оптимальным сочетанием материальной заинтересованности и непосредственного интереса к конкретной деятельности, что в свою очередь влияет на процесс труда и интерес к нему.

Зачастую руководителей, а в данной педагогической организации это заведующий, человек, приходящий в коллектив, который уже состоялся, имеет свои правила, самостоятельно может решать проблемы, которые возникают в результате рабочего процесса. У заведующего возникает первоочередная задача, найти общий язык с подчиненными, а для этого нужно постарается найти подход и общий язык к каждому сотруднику, это поможет познакомиться с потенциалом коллектива и дать объективную оценку профессиональной деятельности в целом.

В педагогическом коллективе для формирования оптимального психологического климата заведующему необходимо иметь основные принципы и правила соблюдения устава образовательной организации и не просто знать, но и соблюдать их. Для педагога важным фактором является не материальная составляющая, а основные нравственные потребности личности. Для педагога очень важно чувствовать свою значимость в делах всего коллектива и совместно реализовывать планы, раскрывая свой творческий потенциал и стремления выразить себя.

Основные стили взаимодействия руководителя с коллективом, авторитарный, это когда каждый член коллектива выполняет свою работу под диктовку руководства, такой стиль взаимодействия негативно влияет на самооценку и эмоциональное состояние, как отдельных педагогов, так и коллектива в целом лишая коллектив самосовершенствоваться и развиваться; попустительский стиль взаимодействия проявляется, как полное равнодушие к поручениям, а как известно если нет заинтересованности в выполнении цели, то и положительного результата ждать не стоит; демократичный стиль, когда в коллективе созданы все условия для тесного взаимодействия работников, по нашему мнению самый оптимальный стиль взаимодействия

руководителя и коллектива ориентированный на сотрудничество и продуктивное решение всех поставленных целей и задач, в свою очередь повлечет и высокие показатели педагогической работы в целом.

Руководитель – это лицо, которое в силу закона, иных нормативных правовых актов или учредительных документов организации осуществляет управление этой организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа [38].

У заведующего образовательной организацией очень разнообразная роль, которая носит комплексный характер, его работа включает в себя следующие функции: организационно административную, данный человек несет любую юридическую ответственность за нарушение или надлежащее исполнение условий договора, руководитель несет ответственность, как перед родителями или законными представителями, так и перед педагогами образовательной организации и является в свою очередь регулятором их отношений; следующая роль заведующего это аналитическая или по другому конструктивная, заведующий должен проанализировать цели и задачи образовательной программы выделить, что необходимо организации для создания условий необходимых для успешного освоения воспитанниками образовательной программы; информационно технологическая роль включает себя все необходимые условия для наиболее гибкого и доступного информационного пространства между всеми субъектами образовательного процесса. Руководитель должен всегда построить свою работу так, чтобы коллектив мог работать более эффективно и продуктивно, в независимости того находится ли заведующий в образовательной организации в данный момент или нет, коллектив должен всегда видеть цель и стремиться реализовать ее как можно эффективней.

По мнению Г. Минцберга роль руководителя можно квалифицировать как совокупность ролей и их условно можно разделить на три группы: информационные, коммуникативные роли, связанные с принятием решения [29].

Заведующий или руководитель любой образовательной организации необходим для постоянного участия в жизни образовательной организации, лишь при полной включенности заведующего можно добиться положительного и устойчивого психического состояния сотрудников. Каждый сотрудник является непосредственной составляющей коллектива. Проявления положительного психического состояния в педагогическом коллективе: в симпатии и притяжении, в положительном эмоциональном фоне взаимодействия сотрудников, межличностной привлекательности, чувство сопереживания и помощи в любой момент, право быть услышанным и понятым и оставаться самим собой [13].

Наверное, абсолютно в каждом коллективе есть люди, которые недовольны и всегда возмущены каким либо видом деятельности или отдельными сотрудниками. Такие люди повышают уровень неприязни, они могут и послужить той самой причиной возникновения конфликтов. Заведующий может существенно влиять на характер взаимоотношений в рабочем коллективе, на отношение к своей работе и на психологический климат в целом ведь именно от него и зависит уровень эффективности деятельности организации в целом. Если каждый сотрудник и руководитель в частности будет нести ответственность за порученное дело, тогда руководитель принимает на себя функцию проявления долга, как осознание ответственности и требований коллектива, непосредственное выполнение поставленных задач стоящих перед всем коллективом.

Если в коллективе образовательной организации преобладает благоприятный психологический климат, тогда любой участник или член коллектива управления коллектива, может принять или предложить свою форму самоуправления. Высока продуктивность коллектива, также является показателем положительного психологического климата в коллективе образовательной организации. Положительная установка коллектива на нововведения оказывает не менее положительное влияние на условия формирования оптимального психологического климата в коллективе

образовательной организации. Механизмами формирования положительного психологического климата является сплоченность коллектива, совместимость сотрудников между собой, например если на одну группу поставить педагогов, которые не ладят между собой, в таком случае они не смогут идти к одной цели, будет возникать конфликт, который со временем вовлечет в себя и других участников коллектива, что негативно скажется на психологическом климате образовательной организации. Поэтому при расстановки кадров необходимо учитывать данный фактор, для эффективности работы и для благополучия психологического климата коллектива образовательной организации.

По мнению Н.Н. Обозова, М.Г. Рогова функционирования коллектива должно начинаться с руководителей, а именно заведующий и заместитель [38]. Сработанность можно охарактеризовать высокой продуктивностью совместной работы всех членов коллектива. Таким образом, сработанность, это успешность именно совместной деятельности и согласованности между всеми участниками коллектива и субъектами образования. Дисциплина служит важным средством и обязательным условием развития производительности педагогического коллектива, отсутствие дисциплины послужит отсутствием, как самого коллектива, так и отсутствием условий для формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации. Дисциплина, как форма связи между членами коллектива, которая обуславливает доброжелательные и доверительные отношения в комфортной обстановки в коллективе. Меры необходимые для формирования и поддержания дисциплины можно определить исходя из стиля руководства педагогическим коллективом.

Руководители стремятся создавать и поддерживать в коллективе твёрдую, сознательную дисциплину, которая устанавливается не наказаниями, не заменой подчинённых, не грубостью, а справедливой требовательностью, умением побуждать людей к деятельности, воспитанием, справедливостью, личным имиджем руководителя[27].

В любом коллективе между людьми протягиваются невидимые нити взаимоотношений, которые невозможно отразить ни в одном штатном расписании. Возникает неформальная структура, строящаяся на симпатиях и антипатиях членов коллектива. Известно, что внутригрупповые конфликты, как правило, зарождаются в неформальной структуре, а затем перемещаются в сферу формальных отношений, выбивая коллектив из нормального ритма работы. Как считают многие социальные психологи, сработанность, слаженность коллектива определяется степенью единства формальной и неформальной структур. И чем выше эта степень, тем больших успехов может достигнуть коллектив.

Один из методов исследования межличностных отношений, доступных каждому руководителю, — углубленное изучение различных социальных фактов, а также конкретных поступков и действий людей, входящих в состав данного коллектива. К этим социальным фактам можно отнести взаимопомощь, дружбу, ссоры, конфликты и тому подобное. Постоянное наблюдение за этими явлениями позволит руководителю изучить межличностные отношения подчиненных. Руководителю необходимо учитывать интересы и запросы каждого человека, его характерные особенности, чтобы наилучшим образом адаптировать его в коллективе, побудить его лучше и производительнее трудиться.

Механизмом сплочения коллектива является также стимулирование коллектива через поощрения. В поощрении хорошей работы, поведения, в наказании отрицательных поступков заложена психологическая сущность воспитания и стимулирования трудящихся. Эти средства воздействия позволяют удерживать личность в рамках определенных моральных требований общества и выработанных государством законов. Однако предпочтение в воспитательной работе должно отдаваться поощрениям. Наказание же следует рассматривать как крайнюю меру воспитательного воздействия, и его нужно уметь очень осторожно применять[25]. Постоянный страх человека, что он может быть наказан за то или другое

неправильное действие, за допущенную ошибку при проявлении инициативы, порождает рутинеров и перестраховщиков. Говоря о психологических аспектах воспитательной и стимулирующей деятельности руководителя, необходимо помнить, что ни один из приемов, будто убеждение или порицание, поощрение или наказание, используемый в отдельности, не принесет положительного эффекта. Итак, чтобы трудовая активность к дисциплине стала выше, руководитель должен уметь пользоваться всем арсеналом стимулирующих и воспитательных воздействий.

Психологический механизм оценки личности состоит в том, что похвала руководителя повышает авторитет работника и тем самым влияет на отношение к нему членов коллектива. Давая оценку подчиненному, необходимо стремиться к тому, чтобы он чувствовал, что руководитель и коллектив замечают и одобряют его личные достоинства, успехи в работе и общественной деятельности. В результате человек стремится стать еще лучше, добиться более высоких показателей в работе. В этом естественном стремлении, в нравственных усилиях, поощряемых руководителем и коллективом, а также в чувстве самоуважения и кроется весь секрет положительной оценки в воспитательном процессе и активизации личности. Важно не только то, чтобы руководитель на работе не выглядел мрачным, хмурым; важно также и то, чтобы каждый человек приходил на работу в бодром, а не угнетенном состоянии и чтобы хорошее настроение у него сохранялось постоянно. Это во многом зависит от того, какой морально-психологический климат создан в коллективе.

Одним из самых существенных критериев благоприятного климата в организации является уважение человеком человека. «Производительность труда достигает наибольшей высоты только там, где человек будет предаваться любимым занятиям в обществе симпатичных ему товарищей» - указывал **Г.В. Плеханов** [37]. В тот же самый момент, обязательным

условием проявления трудового потенциала личности в организации является совместная ответственность и требовательность.

Рассматривая психологический климат, нужно учитывать сложную систему социальных и социально-психологических отношений, появляющихся в результате взаимных связей микро и макросреды. В конечном итоге психологический климат демонстрирует отношения в макросреде и находится в большой зависимости от любых ее изменений. Улучшение психологического климата организации напрямую повлияет на продуктивность профессиональной деятельности. В этом случае важным является установление уровня и особенностей развития организации, помимо этого установление факторов, способствующих развитию и коррекции. В работах западных психологов большое внимание уделяется вопросам тактики воздействий руководителя, как основной составляющей механизма регуляции и оптимизации производственного климата[42].

Однако нередко рекомендации, содержащиеся в работах по этой тематике, носят не столько конструктивный, сколько манипулятивный характер. Во многих статьях обосновывается необходимость психологической подготовки и специального тренинга руководителя в связи со сложностью проблем по регуляции психологического климата в постоянно меняющемся организационном контексте. Среди основных задач по оптимизации климата выдвигаются следующие: формирование единодушия и согласованности в отношении норм, принятых в организации; Создание таких условий в рамках организации, которые обеспечили бы возможность актуализации ценностных ориентаций личности в процессе работы; повышение уверенности членов организации в собственных силах и способностях, формирование убежденности в том, что причастность к организации позволит лучше контролировать как свою судьбу, так и будущее членов всей организации; Развитие умений целенаправленного воздействия на мотивационную сферу подчиненных с тем чтобы, не подавляя

первоначальных стремлений, сформулировать альтернативные, более доступные и привлекательные цели в организации; провозглашение принципа равных возможностей, справедливого распределения вознаграждений, создание обстановки, стимулирующей дискуссию, обмен знаниями и опытом; Гибкость в осуществлении контроля. Предоставление известной автономности в процессе решения организационных задач. Стремление избегать слишком тщательного и непрерывного контроля, который может отрицательно сказываться не только на эффективности деятельности, но и на моральном настрое коллектива; Использование процессов подражания, имитирования, моделирования. Стил взаимодействия руководителей верхнего звена с руководителями среднего звена воспроизводится последними во взаимоотношениях с подчиненными. Руководители среднего звена, ограниченные администрацией в осуществлении своих полномочий, чаще прибегают к порицаниям и критике подчиненных. Большое количество материала, касающегося регулирования психологического климата, накоплено за рубежом. Корректировка психологического климата в организациях проводится в рамках разработанной психологами для управляющих теории «развития организации», то есть развития предприятия или учреждения. «Развитие организации» понимается как комплексная стратегия изменения установок, ценностей, мнений и структуры организаций с целью лучшего приспособления их членов к новым требованиям изменившейся технологии, рынка, темпов производства и так далее.

Таким образом, развитие организации неразрывно связано с управлением динамикой ее психологического климата, который характеризуется авторами, в частности, уровнем «зрелости» членов того или иного коллектива. Целью развития организации является приведение ее к «зрелому» состоянию, когда она может реализовывать свою основную общую задачу, свое предназначение и функционировать наиболее

благополучно при благоприятном психологическом климате. «Зрелые» личности - это люди, которые готовы взять на себя ответственность за принятие решения, они готовы творчески подходить к возникающим проблемам. Практика воздействия на климат в коллективе осуществляется, в основном, двумя путями. Первый - это направленная регуляция психологического климата в организациях, осуществляемая администрацией при участии психологов. Второй путь - специальное создание групп с целью социально-психологического тренинга, из лиц, стремящихся путем самосовершенствования решить свои жизненные проблемы. Оба эти направления непосредственно занимаются выработкой техники воздействия на климат в группе, независимо от различных акцентов в постановке проблем. Оба направления имеют широкое распространение.

Основываясь на том же подходе «от индивидуума», от отдельной личности регуляция психологического климата на предприятиях в своей практике опирается на опыт групп социально-психологического тренинга. Поэтому эти два явления, две сферы применения разных средств формирования психологического климата в организациях нельзя рассматривать отдельно. Приемы воздействия на психологический климат включают в себя принципы психоанализа З. Фрейда, теории поля К. Левина, теории ролей Дж. Мида, социометрию Дж. Морено, идеи гештальтпсихологии и бихевиоризма А. Маслоу и К. Роджерса[29, 15, 17, 4, 48]. Часто улучшение климата можно получить, создавая атмосферу, стимулирующую выявление скрытых чувств членов коллектива. Это позволяет прояснить межличностные отношения. Изменение психологического климата в группе тесно связано с повышением психологической культуры его членов, с развитием у них навыков самоконтроля, самоанализа и анализа своего общения с другими.

Все формы воздействия на психологический климат, как в организациях, так и в группах социально - психологического тренинга можно условно

разделить на пять видов: группы социально-психологического тренинга. В них применяют большое количество психологических упражнений, направленных на развитие способности осознавать свои чувства и ощущения, свое подсознание, свое восприятие мира и реакции других людей, анализировать и понимать их. Такая психологическая подготовка считается важной для актуализации своего потенциала, улучшения контактов в группе, а следовательно, и её психологического климата; игры общения, существует достаточно много вариантов игр, разработанных для анализа взаимоотношений в организации, развития отношений в группе, ликвидации психологических барьеров, препятствующих общению и самовыражению. За играми такого типа спонтанно или под руководством консультанта-психолога всегда возникает дискуссия, анализирующая выявленные взаимоотношения и способствующая изменению психологического климата в группе; обсуждения. Являются дополнением игр и средством прояснения отношений. Организованные различным образом вербальные контакты рекомендуются для разрешения организационных проблем, сводятся к обсуждению и обсуждением заканчиваются любые попытки регуляции психологического климата любой группы. Собрания-дискуссии являются основным средством регуляции психологического климата на предприятии, способом выяснения мнений работников коллектива по разным вопросам. Для их организации существуют определенные правила. В качестве организатора и регулятора часто выступает психолог, как «нейтральное лицо». Для эффективности обсуждений важна демократическая атмосфера, «царящая» в коллективе, когда никто не боится высказать свое мнение; еще один ряд приемов регуляции психологического климата, применяемых как в группах контактов, так и в управлении организацией, - это невербальные контакты, используемые для мышечной разрядки, снятия напряжения. Это может быть релаксация с помощью аутогенной тренировки, дыхательная гимнастика и другие методы; делаются попытки повлиять на климат предприятия, изменяя обстановку в рабочем помещении. Например, один из

такого рода методов – это расстановка столов в рабочем помещении не упорядоченно, а хаотично, в соответствии с симпатиями или по принципу общей работы.

Таким образом, мы рассмотрели признаки социально – психологического климата, которые вполне применимы к оценке педагогического коллектива. При формировании оптимального психологического климата в педагогическом коллективе руководителю необходимы знания и соблюдение организационных и психологических принципов и правил, соблюдение устава данной организации. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, на психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Вывод по теоретической части

Таким образом, мы рассмотрели и проанализировали большое многообразие подходов раскрывающих понятие психологический климат коллектива и пришли к выводу, что оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе – это такое психологическое состояние, которое включает в себя отношение как внутри малой группы, так и внутри коллектива в целом. Это многообразие отношения людей к своей работе, своему труду, к окружающим его людям, умению слушать и быть услышанным, умением ориентироваться в жизненных ситуациях, способность принимать новое, находиться в постоянном поиске, получать новые знания. Ведь именно от атмосферы внутри педагогического коллектива и зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом.

После теоретического анализа научной литературы возникает потребность в более подробном исследовании всех характеристик оптимального психологического климата. Из теоретических источников нами выявленные характеристики оптимального психологического климата в образовательной организации и факторов, влияющих на оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе. Одним из наиболее значимых факторов влияющих на оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе является то, что педагогический коллектив образовательной организации преимущественно женский коллектив, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих внутри педагогического коллектива. Следующим, но не менее важным фактором является, сама педагогическая деятельность педагогического коллектива, протекает в тесном взаимодействии и с коллективом дошкольников. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени используется потенциал воспитанников. А также одним из главных факторов является профессиональная деформация педагогов связанная с личностными

характеристиками и факторами рабочей среды. Остановимся на наиболее важных из них.

При формировании оптимального психологического климата в педагогическом коллективе руководителю необходимы знания и соблюдение организационных и психологических принципов и правил, соблюдение устава данной организации. Во многом психологический климат в коллективе зависит от стиля взаимодействия, выбранного руководителем. Руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы, на психологический климат, от которого во многом зависит эффективность деятельности организации в целом.

Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

3.1. Методы и организация исследования

Цель исследования: изучение особенностей стиля руководителя и его влияние на уровень психологической атмосферы в коллективе образовательной организации, как основа разработки программы по формированию оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации.

По результатам теоретического исследования нами была составлена программа эмпирического исследования особенностей оптимального психологического климата в коллективе.

Эмпирическое исследование проводилось на базе МАДОУ д/с № 6 «Золотая рыбка» г. Верхняя Пышма. Всего в исследовании приняли участие 60 человек. Исследование проводилось в сентябре 2016года.

В процессе проведения исследования были использованы следующие методики:

1. Методика «определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова и А.Л. Журавлева [23]. С содержанием методики вы можете ознакомиться в приложение 1.

Данная методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом. Методика состоит из 16 групп, в каждой группе по три утверждения обозначенные буквами а, б, в, респонденту следует внимательно прочесть все три утверждение в составе каждой группы отражающих различные аспекты взаимодействия руководства коллектива и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует мнению о руководителе. Возможна оценка одного и более руководителей

одновременно. Проведение методики не требует индивидуального тестирования.

2. Методика « Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.А. Фидлер [44]. С содержанием методики вы можете ознакомиться в приложении 2.

С помощью результатов данной методики можно оценить уровень психологической атмосферы в педагогическом коллективе образовательной организации. Данная методика построена следующим образом, в ней представлены десять противоположных пар утверждений, которые описывают атмосферу внутри группы, коллектива. Чем левее расположен знак * , тем ниже балл, а значит благоприятнее атмосфера в педагогическом коллективе, по мнению респондента. Каждая пара оценивается в баллах от 1 до 8. На основе индивидуальных профилей создается средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу всего климата в педагогическом коллективе. Таким образом, показатели колеблются от 10, что является наиболее положительным показателем до 80 и более, что говорит о неблагоприятной психологической атмосфере коллектива.

3. Методика «Оценки уровня психологического климата коллектива» А.Н. Лутошкин [23]. С содержанием методики вы можете ознакомиться в приложении 3.

Методика направлена на изучение уровня благоприятности или не благоприятности педагогического коллектива. Данная методика при помощи опросника позволяет изучать не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его и положительно влияют на коллектив, и те, которые разобщают коллектив. А уровень социально – психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Таким образом, данный инструментарий позволит нам определить особенности стиля руководителя и влияние его на уровень психологической

атмосферы в коллективе образовательной организации, что позволит оценить условия психологического климата в коллективе.

Подводя итог, хочется отметить, что каждая из приведенных методик будет исследовать не только один из выделенных нами компонентов. Для обработки эмпирических данных были использованы следующие методы математической статистики:

- Первичная обработка статистических данных;
- Т-критерий Вилкоксона.

Первичная обработка статистических данных проводилась с помощью программы MS Office Excel.

Анализ данных проводился в статистической системе Statistica 6.0

2.2. Описание результатов эмпирического исследования

Эмпирическое исследование было проведено в два этапа. На первом этапе, с помощью первичной статистической обработки полученных данных, нам удалось выявить различные спектры взаимодействия руководителя и коллектива. На втором этапе, с помощью Т – критерия Вилкоксона мат статистического анализа, мы выявили уже компоненты, которые влияют на уровень оптимального психологического климата в педагогическом коллективе.

При обработке результатов мы получили следующие данные:

1. *Методика «определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова и А.Л. Журавлева [15.]*

Результаты данной методики представлены в таблицы №1.

Таблица 1.

Распределение респондентов по определению стиля руководства трудовым коллективом

Стиль руководства трудовым коллективом	Количество респондентов	Процентное соотношение
Попустительский компонент	13	41%
Директивный компонент	11	34%
Коллегиальный компонент	8	25%

Исходя из данных результатов можно сделать выводы, что в данном педагогическом коллективе, по мнению респондентов, преобладает попустительский стиль руководства трудовым коллективом, что характеризует руководителя, как человека, который снисходителен в отношении своих подчинённых. У руководителя в данной образовательной организации отсутствует строгая дисциплина, требования и контроль,

либеральность и панибратство с подчинёнными. Руководитель склонен перекладывать ответственность в решение проблем.

2. *Методика «Оценка психологической атмосферы в коллективе»*
А.А. Фидлер [44].

Методика используется для оценки психологической атмосферы в коллективе. Основа данной методик заключается в том, что состоит она из семантического дифференциала. Данная методика состоит из таблицы и приведенных противоположных по смыслу пар слов, с помощью которых можно описать атмосферу в коллективе и посмотреть, как те, или иные факторы влияют на условия формирования благоприятной или неблагоприятной психологической атмосферы в коллективе образовательной организации.

Так как данный педагогический коллектив достаточно неоднороден по своему составу: в него входят как молодые, так и опытные педагоги, а также все педагоги имеют разный уровень образования: от среднего профессионального до высшего образования, а также все педагоги имеют разный уровень профессиональной квалификации. Методика позволяет дифференцировать выборку на две группы: в первую группу вошли педагоги имеющие стаж работы в данном учреждении менее 7 лет, молодые педагоги, во вторую группу вошли педагоги, имеющие стаж работы в данном учреждении более 20 лет.

Результаты, полученные в ходе подсчета баллов поданной методики, позволили нам распределить факторы, которые влияют на атмосферу психологического климата в коллективе среди молодых педагогов. Средние значения по шкалам приведены на рисунке 1.

Рисунок 1.



Исходя из диаграммы мы видим, что в данной образовательной организации среди молодых педагогов преобладает средний уровень психологической атмосферы с тенденцией к благоприятному уровню психологической атмосферы в коллективе образовательной организации, так как все значения расположены в большей степени с левой стороны, что свидетельствует о тенденции благоприятной атмосферы в образовательной организации. Среди молодого коллектива в значительной степени преобладает увлеченность своей работой, это говорит о высокой мотивации молодых педагогов, о том что, после получения высшего профессионального образования молодые педагоги хотят применить на практике новые технологии, знания и умения, которые приобрели в университете.

Также молодые педагоги готовы получать новые знания, повышать свои уровень профессиональной компетенции, они открыты для всего нового и с большим желанием принимают участие в различных конкурсах, исследованиях и методических объединениях для того, чтобы развиваться и

пополнять «свой багаж знаний». Это способствует тому что молодые педагоги могут выбирать на свой вкус и по своим потребностям, курсы повышения квалификации, которых на сегодняшний день большое разнообразие. Молодые педагоги стремятся заручиться поддержкой более опытных педагогов, чтобы обмениваться опытом и поддерживать друг друга.

Рассмотрим результаты, полученные в ходе подсчета баллов поданной методики, которые позволили нам распределить факторы, влияющие на атмосферу психологического климата в коллективе среди педагогов стажистов. Средние значения по шкалам приведены на рисунке 2.

Рисунок 2.



Исходя из диаграммы мы видим, что в данной образовательной организации среди педагогов - стажистов преобладает средний, по некоторым шкалам завышенный уровень психологической атмосферы с тенденцией к неблагоприятному уровню психологической атмосферы в коллективе образовательной организации.

Такой вывод можно сделать исходя из расположения значений, большая часть значений расположена с правой стороны, что говорит о

тенденции к неблагоприятной атмосфере в образовательной организации. Среди педагогов - стажистов в значительной степени преобладают высокие показатели по следующим шкалам: успешность, занимательность, увлеченность, продуктивность и как следствие удовлетворенность своей работой, такой результат может быть связан с тем, что большинство педагогов проработавших в данной образовательной организации могут испытывать профессиональную деформацию, что в свою очередь снижает продуктивность работы.

Значительную часть данного коллектива составляют молодые педагоги, что в свою очередь влияет на конкуренцию среди педагогов, педагоги - стажисты на фоне молодых педагогов могут испытывать неуверенность в себе и чувствовать себя менее успешными, как пример в освоении информационных технологий. С другой стороны педагоги - стажисты открыты к взаимной поддержке, сотрудничеству, это так же видно из результатов представленных на рисунке 2.

В таблице 2 приведены данные, которые описывают среднее значение по школам методики «оценка психологической атмосферы в коллективе». Совмесив результаты обеих подгрупп коллектива можно увидеть целостную картину преобладающей психологической атмосферы всего педагогического коллектива образовательной организации.

Как мы видим, по данным результатам, представленных в таблице 2, в данной образовательной организации преобладает дружелюбие и согласие, так как коллектив выполняет и решает единые задачи и стремится реализовать единую цель, коллективу просто необходимо работать в едином направлении и согласовывать те или иные пути решения.

Таблица 2.

Средние значения по шкалам методик «оценка психологической атмосферы в коллективе»

Название шкалы	Среднее значение
Дружелюбие /Враждебность	4,7
Согласие/Несогласие	4,7
Удовлетворённость/Неудовлетворенность	5,4
Продуктивность/Непродуктивность	5,2
Теплота/Холодность	4,5
Сотрудничество/Несогласованность	4,5
Взаимная поддержка/Недоброжелательность	4,3
Увлеченность/Равнодушие	4,9
Занимательность/Скука	5
Успешность/Безуспешность	5

В таблице 2. представлены средние значения по шкалам методик «оценка психологической атмосферы в коллективе» в целом всего коллектива. По шкалам удовлетворенность/неудовлетворенность, продуктивность/непродуктивность, увлеченность/равнодушие, занимательность/скука, успешность и безуспешность значение несколько завышены, что говорит о тенденции к неблагоприятной атмосфере в климате в целом.

Таким образом, для того, чтобы повлиять на тенденцию к благоприятной атмосфере в климате педагогического коллектива образовательной организации, нам необходимо повысить интерес педагогов - стажистов, профессиональной деятельности, и снизить уровень профессионального выгорания. Это можно сделать с помощью обучения их новыми технологиям, что повысит их уровень продуктивности, тем самым окажет положительное влияние на уверенность среди молодых педагогов.

3. Методика «Оценки уровня психологического климата в коллективе» А.Н. Лугошкн [23].

Данная методика позволяет каждому члену педагогического коллектива дать оценку основных проявлений социально – психологического климата в коллективе образовательной организации. Методика состоит из 13 пар утверждений, противоположных по смыслу, приведенных в таблице при помощи данных утверждений мы сможем выделить как положительные, так и отрицательные проявления уровня психологического климата в коллективе.

Стоит отметить, что коэффициент субъективных оценок варьируется от 1,0 до 7,0, чем выше коэффициент, тем более благоприятен социально-психологический климат в педагогическом коллективе образовательной организации.

В данной методике содержится понятие типа социально-психологического климата, и выделяются следующие типы: благоприятный, противоречивый, средне благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат. Полученный коэффициент субъективных оценок социально-психологического климата необходимо отнести к одному из четырех секторов семибалльной шкалы:

I – благоприятный, здоровый социально – психологический климат (от 5,5 до 7,0);

II – неустойчивый, но достаточно благоприятный социально – психологический климат (от 5 до 5,4 баллов);

III – средне благоприятный социально – психологический климат (от 2,5 до 3,9 балла);

IV - неблагоприятный социально – психологический климат (от 1,0 до 2,4 баллов)

В таблице 3. представлены средние значения по шкалам методики

«оценки уровня психологического климата в коллективе» среди молодых педагогов.

Таблица 3.

Средние значения по шкалам методик «оценки психологического климата в коллективе» среди молодых педагогов

Название шкалы	Среднее значение
Преобладает жизнерадостный тон	6
Доброжелательность	5,6
Взаимопонимание	4,6
Коллектив всегда вместе	5,5
Успех всех членов коллектива	5,6
Одобрение и поддержка	4,3
Уважение	4,5
Эмоциональное единства коллектива	5,6
Достижение	5,5
С радостью принимает новичков в свой коллектив	4,4
Отзывчивость	5,8
Справедливость	4,6
Чувство гордости	5,8

По данным результатам можно сделать следующие выводы, среди молодых педагогов, в данном педагогическом коллективе преобладает неустойчивый, но достаточно благоприятный социально-психологический климат. По мнению молодых педагогов, показателями неустойчивого социально-психологического климата является то, что не все микро группы коллектива находятся во взаимном расположении и понимании по отношению друг к другу, есть и такие микро группы, которые в конфликтных отношениях между собой.

Также, по мнению молодых педагогов в данном педагогическом коллективе не всегда замечания носят одобрительные пожелания, бывает так, что и критические замечания носят характер явных и открытых выпадов это может быть связано с тем, что в данном педагогическом коллективе не всегда прислушиваются и с уважением относятся к мнению друг друга.

В коллективе присутствует разделение на «привилегированных» педагогов, что в свою очередь, сказывается на принятии стажистами молодых педагогов в уже сложившийся коллектив.

В таблице 4 представлены средние значения по шкалам методики «оценки уровня психологического климата в коллективе» среди педагогов стажистов.

Таблица 4.

Средние значения по шкалам методик «оценки психологического климата в коллективе» среди педагогов стажистов

Название шкалы	Среднее значение
Преобладает жизнерадостный тон	5,8
Доброжелательность	5,6
Взаимопонимание	4,3
Коллектив всегда вместе	5,6
Успех всех членов коллектива	5,5
Одобрение и поддержка	4,6
Уважение	4,5
Эмоциональное единства коллектива	5,8
Достижение	5,5
С радостью принимает новичков в свой коллектив	4,4
Отзывчивость	5,6
Справедливость	4,6
Чувство гордости	6

По данным результатам, представленным в таблице 4, можно сделать следующие выводы: среди педагогов - стажистов в данной педагогическом коллективе преобладает неустойчивый, но достаточно благоприятный социально-психологический климат.

Таким образом, мы видим, что в данном педагогическом коллективе на не неустойчивость благоприятного социально – психологического климата

в коллективе образовательной организации влияют одинаковые факторы, как на молодых педагогов, так и на педагогов стажистов, наглядно это можно увидеть из рисунка 3 .

Рисунок 3.

Средние значения по шкалам методик «оценки психологического климата в коллективе»



Исходя из рисунка 3, можно сделать следующие выводы, среди данного педагогического коллектива образовательной организации среднее значение по всем шкалам 5,2 это говорит о том, что в данном педагогическом коллективе преобладает неустойчивый, но достаточно благоприятный социально – психологический климат.

Отсюда следует что для того чтобы данный педагогический коллектив имел не только благоприятный социально – психологический климат, но и достаточно устойчивый, нам необходимо, научить коллектив технологиям бесконфликтного общения и технологиям конструктивной критики.

2.3 Программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации

На основе теоретического анализа изучаемой проблемы и эмпирического исследования нами была составлена программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации.

Субъект сопровождения – педагоги образовательной организации.

Цель программы: создание благоприятных условий для формирования оптимального климата в коллективе образовательной организации и сохранение психологического и физического здоровья педагогов ДОУ.

Задачи программы непосредственно вытекают из трудностей, выявленных нами на этапе эмпирического исследования:

1. Формирование устойчивой мотивации к своей профессиональной деятельности среди педагогов образовательной организации.
2. Снизить уровень профессионального выгорания среди педагогов стажистов.
3. Развитие у педагогов навыков бесконфликтного общения и конструктивной критики, необходимых для установления межличностных отношений в педагогическом коллективе образовательной организации.

Основные принципы реализации программы:

1. Принцип системности
2. Принцип единства сознания и деятельности
3. Принцип приоритета интересов субъекта сопровождения
4. Принцип учета индивидуальных особенностей педагогов образовательной организации
5. Принцип комплексности методов психологического воздействия
6. Рекомендательный характер взаимодействия.

Ожидаемые результаты:

1. Успешная социально – психологическая атмосфера в педагогическом коллективе образовательной организации.
2. Повышение интереса к профессиональной деятельности среди педагогов - стажистов.
3. Формирование бесконфликтного общения среди педагогического коллектива.

Сфера действия программы: дошкольное образовательное учреждение.

Реализация программы происходила в три этапа: подготовительный, основной и заключительный – подробно описанных в таблице 5.

Таблица 5.

Этапы реализации программы формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации

Название этапа	Сроки реализации	Содержание этапа
Подготовительный	4 месяца февраль 2016 – май 2016	- Разработка программы формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации - Выявление проблемных зон коллектива образовательной организации, влияющих на атмосферу педагогического коллектива - Организационная работа по подбору помещения для реализации программы, поиск необходимого оборудования для проведения занятий
Основной	6 месяцев Сентябрь	- Реализация

	2016- Февраль 2017	стратегического плана программы формирования оптимально психологического климата в коллективе образовательной организации
Заключительный	1 месяц Апрель 2017	- Повторная диагностика -Анализ полученных результатов, с целью определения эффективности программы - Составление рекомендаций для педагогов.

Направления деятельности, осуществляемые на этапах реализации программы

На *подготовительном этапе* осуществляется:

1. Аналитико-прогностическое направление деятельности, включающее в себя:
 - Теоретический анализ актуального состояния проблемы;
 - Прогнозирование ожидаемых результатов реализации программы сопровождения
 - Определение индикаторов эффективности реализации программы
2. Методическое направление:
 - Подбор необходимого диагностического инструментария

– Разработка программы формирования оптимально психологического климата в коллективе образовательной организации

3. Психологическая диагностика, включающая в себя исследования трудностей, с помощью диагностического инструментария, подробно описанного в параграфе 2.2.

На *основном этапе* используются:

1. Просветительское направление, представленное следующими темами:

– Особенности мотивации в профессиональной деятельности

– Особенности профессиональной деформации, как следствия профессионального выгорания

– методы и техники бесконфликтного общения и конструктивной критики, необходимых для установления межличностных отношений

– Выстраивание системы санкций и требований в коллективе

2. Коррекционно-развивающее направление, представленное системой тренинговых занятий, содержательно обусловленных поставленными задачами.

3. Психологическое консультирование представлено индивидуальной работой с педагогами, испытывающими серьезные затруднения в вопросах, профессионального выгорания.

На заключительном этапе используются:

1. Психологическая диагностика, направленная на определение эффективности реализованной программы.

2. Аналитико-прогностическое направление, представленное:

– Оценкой эффективности программы

– Разработкой рекомендаций для педагогов

3. Профилактическое направление, заключающееся в знакомстве родителей с психолого-педагогическими рекомендациями.

Программа включает в себя 18 занятий. Продолжительность занятий варьируется от 40 до 90 минут, в зависимости от этапа реализации программы. Каждое занятие начинается с расслабляющих, снимающих

напряжение и телесно - ориентированных, упражнений и игр на контакт и соприкосновение. Это на бессознательном уровне снимает барьеры и повышает уровень доверия в коллективе. Постепенно, по мере роста доверительности, группа переходит к более сложным упражнениями, упражнениям, играм и беседам. Акцент смещается на обсуждение группой всего, что произошло на занятии, вербализации. Подробное описание занятий представлено в Приложении 4.

2.4. Результаты апробации программы психолого-педагогического сопровождения семьи в период подготовки ребенка к школе

После реализации программы, в апреле 2017 года, нами была проведена повторная диагностика с использованием того же диагностического инструментария.

Целью повторной диагностики было проанализировать успешность формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации и для подтверждения или опровержения гипотезы. Анализ эффективности программы формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации производился с помощью расчётов, с использованием Т-критерия Вилкоксона, в программе IBM SPSS Statistic.

Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определим, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Выборка на которой проводилось исследование составляет 16 человек ($n=16$), для $n=16$ критическое значение Т при $p=0,01$, является равное 23, а при $p=0,05$, критическое значение Т= 35

Рассмотрим результаты, полученные нами в ходе применения данного критерия к методике «Оценка психологической атмосферы в коллективе» А.А. Фидлер (данные представлены в Приложение 5).

За нетипичный сдвиг было принято «нулевое значение»

$$T_{\text{эмп}} = 1$$

Полученный в результате применение критерия Вилкоксона, $T_{\text{эмп}}$ - значения находятся в зоне значимости, что говорит о том, что интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

Отсюда следует, что наша программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации оказала положительное влияние на повышение интереса педагогов стажистов, к педагогической деятельности, и снизила уровень профессионального выгорания педагогов, что в свою очередь повлияло на повышения уровня продуктивности всего педагогического коллектива.

Далее мы рассмотрим результаты, полученные нами в ходе применения данного критерия к методике «Оценки уровня психологического климата коллектива» А.Н. Лутошкин (данные представлены в Приложение 6).

За нетипичный сдвиг было принято «нулевое значение» [23].

$$T_{\text{эмп}} = 1$$

Полученный в результате применение критерия Вилкоксона, Тэмп - значения находятся в зоне значимости, что говорит о том, что интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

Отсюда следует, что наша программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации оказала положительное влияние, педагогический коллектив овладел методами бесконфликтного общения и технологиям конструктивной критики.

Резюмируя все вышеописанное, мы можем сделать вывод о высокой эффективности программы формирования оптимально-психологического климата в коллективе образовательной организации, это подтверждается результатами повторной диагностики, исходя из которых, мы видим положительную динамику: коллектив овладел методами бесконфликтного общения и технологиям конструктивной критики. Программа оказала положительное влияние на повышение интереса педагогов стажистов, к педагогической деятельности, и снизила уровень профессионального выгорания педагогов, что в свою очередь повлияло на повышения уровня продуктивности всего педагогического коллектива.

Вывод по эмпирической части исследования

Эмпирическое исследование помогло выявить нам следующие особенности педагогического коллектива образовательной организации.

В данном педагогическом коллективе, по мнению респондентов, преобладает попустительский стиль руководства трудовым коллективом. Что в свою очередь проявляется, как низкая степень благоприятности психологического климата в коллективе образовательной организации.

С помощью метода факторного анализа нами были выявлены трудности, возникающие в формировании оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации: «группировки конфликтуют между собой»; «критические замечания носят характер явных и открытых выпадов»; «в коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других»; «новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность»; «коллектив разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь снисходительно относятся к слабым, нередко высмеивают их»; «неудовлетворённость»; «непродуктивность»; «равнодушие»; «скука»; «безуспешность».

Все полученные данные легли в основу разработки программы формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации.

Нами была разработана программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации, состоящая из 3 этапов. Программа рассчитана на 18 занятий, продолжительностью от 40 до 90 минут.

Проведенная оценка эффективности программы, помогла выявить нам следующие результаты. Значимые сдвиги были получены по следующим шкалам: «Удовлетворённость», «Продуктивность», «Увлеченность», «Занимательность», «Успешность», «в отношениях между группировками внутри существует взаимное расположение и понимание», «упреки и критика высказываются с добрыми пожеланиями», «члены коллектива с уважением

относятся к мнению друг друга», «коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам», «справедливое отношение ко всем членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту».

Сопоставление полученных сдвигов с ожидаемыми результатами программы доказало ее высокую эффективность, что также подтверждает ее высокую практическую значимость. Нам удалось, благодаря представленной программе, улучшить психологический климат в коллективе.

Заключение

В настоящее время создание оптимального психологического климата в коллективе является неотъемлемой частью борьбы за рост производительности труда и эффективного показателя качества образования. Более того, в связи с возросшими требованиями к уровню психологического вхождения индивида в его трудовую деятельность и усложнением психологической жизнедеятельности человека постоянным ростом их личностных притязаний.

В ходе теоретического анализа нам удалось обобщить и систематизировать имеющиеся на данный момент исследования в указанной области. Таким образом, оптимальный психологический климат в педагогическом коллективе – это состояние, включающее в себя отношение внутри малой группы и внутри коллектива в целом, отношения людей к своей работе, своему труду. Ведь именно от психологического климата в педагогическом коллективе зависит включенность каждого члена коллектива в его трудовую деятельность, что в свою очередь влияет на положительный результат организации в целом.

Также в ходе теоретического анализа нами были выявлены трудности, с которыми сталкивается педагогический коллектив образовательной организации, что в свою очередь влияет на психологический климат всего педагогического коллектива образовательной организации. Стоит отметить, что исследований, обобщающих данные трудности нет. Попытка обобщения указанных трудностей привела к выявлению следующих проблем:

- трудности, связанные с профессиональным выгоранием педагогов
- трудности, связанные с принятием нового социального статуса
- трудности, связанные с принятием и распределением ответственности за педагогическую деятельность между педагогами
- трудности, связанные с овладением методами бесконфликтного общения и технологиям конструктивной критики.

Позже нами были эмпирически изучены особенности формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации, что помогло выявить трудности, с которыми она сталкивается в данный период.

Изучение трудностей формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации, имело для нас особое значение, потому что именно они составляли основу для разработки программы психолого-педагогического сопровождения.

Также для ее разработки нами были изучены современные модели формирования психологического климата в коллективе. В ходе теоретического анализа нами было выявлено, что формирования психологического климата в коллективе сегодня не имеет четкой теоретико-методологической базы и основывается на общих принципах психолого-педагогического сопровождения. Данное обстоятельство вызвало ряд затруднений, однако именно их решение позволило создать модель формирования психологического климата в коллективе, с учетом всех преимуществ и недостатков современных моделей и, главное, с учетом особенностей коллектива образовательной организации.

Разработанная программа была реализована на базе МАДОУ д/с №6 – «Золотая рыбка» г. Верхняя Пышма. Анализ эффективности программы с помощью методов математической статистики показал ее высокую эффективность.

Таким образом, мы подтвердили нашу гипотезу о том, что при формировании оптимального психологического климата в коллективе, педагогический коллектив действительно испытывает ряд затруднений. Разрешение данных трудностей имеет положительное влияние на формирования психологического климата в педагогическом коллективе. Наше исследование может помочь расширить представления научного сообщества в данном вопросе.

Более того, исследование обладает высокой практической значимостью. Разработанная нами программа формирования оптимального психологического климата в коллективе образовательной организации может использоваться в работе педагога – психолога, а также руководителями образовательных организаций.