

**Секция «Психология»**

**Изучение психологического климата педагогического коллектива**

***Марков Андрей Владимирович***

*Студент*

*СВФУ-Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова,*

*Педагогический институт, Якутск, Россия*

*E-mail: kafedra\_pdv@mail.ru*

Выдвижение на первый план характеристик межсубъектных отношений среди показателей качества образовательных услуг связано с новой философией образования.

В научной литературе употребляются различные термины, описывающие психологический климат: «социально–психологический климат», «морально–психологический климат», «психологический настрой». При этом почти все авторы сходятся во мнении, что данный феномен включает понятие состояния психологии организации как единого целого, которое интегрирует частные групповые состояния.

В современном образовательном пространстве разработана определенная система показателей, на основании которых оказывается возможным оценить уровень и состояние психологического климата. Однако в педагогических исследованиях подчеркивается, что многочисленные конфликты, существующие и происходящие в педагогических коллективах, как правило, очень сложно урегулировать. Они представляют собой стихийный микроконфликтногенный процесс, прямыми следствиями которого являются снижение уровня мотивации, дезадаптация детей и педагогов, пограничные состояния сознания и здоровья, как у педагогов, так и у детей. Анализ научных исследований показывает, что до сих пор нераскрытыми по своей природе остаются такие явления, как колебания психологического климата в педагогических коллективах, умолчание истинных причин конфликтных ситуаций. Как показывает практика, не замечать их сегодня уже нельзя.

Борьба за сохранность контингента педагогов в сельской местности, конкурентоспособность образовательных учреждений, компетентностный подход к развитию личности, развитие корпоративной культуры - всё это требует разработки эффективных средств, методов, форм развития благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, что и обусловило выбор темы исследования. При этом нами предполагалось, что эффективное изучение и развитие психологического климата педагогического коллектива возможно, если: учитывается многомерность факторов, влияющих на развитие психологического климата; предусматривается комплексность коррекционно-развивающей работы с членами педагогического коллектива и систематическое отслеживание её результативности; обеспечивается включенность педагога в этническую культуру социума.

Практическая часть нашего исследования проведена в двух дошкольных учреждениях г. Якутска. В начале исследования нами выявлены уровни, факторы конфликтности педагогов, проверена адекватность их настроения, уровни самооценки по отношению к педагогической деятельности, знание и понимание сути этноимиджа. Анализ показал, что в педколлективах существуют группировки, которые конфликтуют между собой. Каждая из них считает свое мнение главенствующим и может проявлять нетерпимость к мнению коллег из другой группировки. Коллектив заметно разделяется на

«привилегированных» и «непривилегированных». Наблюдается пренебрежительное отношение к новичкам, «слабым». Педагоги не имеют представления об этноимидже.

У 35% педагогов наблюдается страх «открытости» и неадекватность в самооценке и взаимооценке. Это связано с тем, что многие педагоги «боятся потерять работу и доверие других». 15 % воспитателей суть своего страха объясняют наличием синдрома «провинциальной женщины-педагога». Тем не менее, в ответственные моменты в коллективах происходит эмоциональное единение, что характерно для менталитета людей, проживающих в условиях Севера. В этом отношении справедливы утверждения этнографа В.Л. Серошевского о том, что северные люди «сильны своей солидарностью» [3, 234]. Этнопедагоги М.И. Баишева, А.А. Григорьева считают, что «терпимость и рассудительность – особо почитаемые в народе черты характера» [1, 34].

В коррекционно-развивающей деятельности с педагогическими коллективами нами разработана система работы: цикл упражнений, способствующих профилактике и разрешению конфликтов, противоконфликтологические тренинги, арт-терапевтические упражнения, олонхо-тренинги, сказкотренинги, создан и функционирует этноимидж клуб. Итоги первой половины основной части экспериментальной работы показывают, что комплексность работы, целостный подход к установлению психологического климата являются необходимыми условиями развития благоприятного климата в педагогическом коллективе. Промежуточные результаты опытно-экспериментальной работы свидетельствуют о положительной динамике развития психологического климата в педагогических коллективах. Проведенные нами тесты, социометрия, анализ самооценки педагогической деятельности, личностной творческой активности педагогов свидетельствуют о происходящих позитивных изменениях в психологическом микроклимате в коллективах. Педагоги стали верить в свои позитивные возможности и утверждают, что «в коллективе стала преобладать спокойная и творческая атмосфера». Такую картину сами воспитатели и педагоги объясняют следующими фактами: углубление содержательности работы по проблеме, усиление мотивации к профессиональной деятельности, развитие основ корпоративной, профессиональной культуры, понимание сути этноимиджа. Главными условиями установления благоприятного психологического микроклимата в коллективах педагоги называли: содержательную работу этноимидж-клуба, главной идеей которого является мысль о человеке как о разумном и энергетическом существе (педагогика «кут-сюр»), что является одним из положений народного Ученья Айыы (творения и созидания); актуализация «ценности дефицитности» каждой личности, развитие способности истолковать действия коллеги в позитивном свете, формирование умений диалогического общения, терпимости к окружающим, а также понимание сути, что коллектив состоит не из индивидов, а из совокупности их отношений. В этом плане весьма справедливы суждения А.А. Бодалева, что отношения равноправных субъектов как партнеров по общению должно основываться «... на априорном, безусловном принятии друг друга, как ценностей самих по себе» и предполагать «ориентацию на индивидуальную неповторимость каждого из субъектов» [2, 90].

Практическая деятельность с педагогами убедили нас в том, что любой педагогический коллектив глубоко индивидуален, самобытен и этим бесценен.

Таким образом, итоги исследования подтверждают обоснованность, логичность проведенной коррекционно-развивающей работы, рациональность предложенных условий и самодостаточность поставленной гипотезы.

### **Литература**

1. Баишева М.И., Григорьева А.А. Этнопедагогические воззрения народа саха: на материале олонхо. – Новосибирск: Наука, 2008.
2. Бодалев А.А. Психология общения. - М.: Издательство «Институт практической психологии», - Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
3. Серошевский В.Л. Якуты. Опыт этнографического исследования. - М.: Российская полит. энциклопедия, 1993.