

# **ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

**Е.А. Панько**

**А.П. Гурко, МОИРО, г. Минск**

Успешность, эффективность совместной деятельности сотрудников учреждений дошкольного образования обуславливают различные факторы, в том числе и социально-психологический климат в коллективе.

Социально-психологический климат ... Этот феномен в последние десятилетия привлекает к себе все большее внимание как психологов, так социологов (Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.М. Шепель, Л.Н. Коган, А.Г. Ковалев, Н.С. Мансуров, В.Б. Ольшанский и др.). При этом наряду с термином «социально-психологический климат» используются и другие, такие как: «морально-психологическая обстановка», «морально-психологические условия», «морально-психологический климат» др. Несмотря на некоторые семантические различия данных терминов, они понимаются часто как синонимы (с конца 80-х годов более устоявшимся является термин «социально-психологический климат»).

Что же понимается под словосочетанием – «социально-психологический климат»? В литературе насчитывается уже несколько десятков определений данного феномена. Вот некоторые из них.

«Понятием «социально-психологический климат» обозначают систему отношений членов коллектива друг с другом, которая включает не только психические реакции, но и общественные отношения людей. Те и другие составляют содержание межличностных отношений в коллективе» (В.А. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов).

«Психологический климат чаще всего определяется как целостное состояние группы (коллектива), относительно устойчивый и типичный для нее эмоциональный настрой, отражающий реальную ситуацию трудовой деятельности (характер, условия, организация труда) и характер межличностных отношений» (Г.М. Андреева).

Несмотря на имеющиеся различия в подходах и определениях социально-психологического климата, в качестве преобладающего рассматривается эмоциональная его характеристика – настроение. Причем, это преобладающее в коллективе настроение непосредственным образом включается в деятельность коллектива и, в зависимости от содержания и направленности, может оказывать положительное либо отрицательное влияние на результаты этой деятельности в их самом широком понимании. Характеризуя социально-психологический климат, многие авторы указывают на межличностные отношения и отношение к труду как на значимые его элементы.

Сегодня уже выявлен ряд признаков, наличие которых дает основание оценить социально-психологический климат в коллективе как благоприятный. По мнению доктора психологических наук, белорусского психолога М.А. Кремня в их числе следующие качества: непринужденная

атмосфера общения; активное обсуждение разнообразных вопросов (в том числе – и о том, как лучше работать); общность ценностной ориентации членов коллектива на его деятельность; уважительное отношение к мнению друг друга; обсуждение и анализ доводов всех сторон при расхождении личных мнений по тому или иному вопросу на собраниях и в процессе совместной работы; критические замечания без явных и скрытых личных выпадов; возможность свободно выражать свои чувства и эмоции; разумное, нежесткое распределение обязанностей между членами коллектива; высокое личное влияние и авторитет руководителя; выполнение работы коллективом без напряжения; соответствие реального поведения членов коллектива утвердившимся в нем нормам и требованиям. В каждом учреждении дошкольного образования свой психологический климат. Но есть, наверное, и какие-то общие черты, отличающие коллективы с благоприятным психологическим климатом. Специально проведенные исследования (Р.Х. Шакуров и др.) показывают: группа школ, имеющих лучшие результаты, превосходит группы с более низкими результатами по всем показателям психологического климата. Аналогичные данные были получены и нами при изучении педагогических коллективов учреждений дошкольного образования. Самое большое различие было в особенностях общественного мнения педагогических коллективов и в личности руководителей дошкольных учреждений.

Педагогические коллективы с благоприятным психологическим климатом отличаются сформированностью мнения в них, взаимоуважение, единство позиций. По-иному чувствуют себя и молодые, и уже опытные педагоги, работающие в атмосфере взаимоуважения, единения.

Одно из важнейших социально-психологических свойств коллектива – его сплоченность. Выделяют следующие основные показатели сплоченности: теснота психологических связей, удерживающих ее членов вместе, стремление членов коллектива работать вместе (спаянность).

Педагогические коллективы с благоприятным психологическим климатом отличаются высокими показателями сплоченности.

Свой вклад в формирование этого качества (сплоченности) коллектива и психологического климата может сделать (и делает) руководитель учреждения дошкольного образования. Вместе с тем обратим особое внимание на то, что руководители коллективов с благоприятным психологическим климатом влияют на сплоченность группы преимущественно опосредованно, путем оптимизации деловых и межличностных отношений между сотрудниками, улучшения условий их совместной деятельности и т.п. Одни так делают, опираясь на интуицию, опыт, другие – и на свой «багаж» психологических знаний. Такого рода позиция руководителей способствует формированию важного показателя сплоченности группы ценностно-ориентационного единства. В нем проявляется, фиксируется степень совпадения оценок, позиций ее членов по отношению к целям деятельности и ценностям, особо значимым для группы в целом.

В ходе специальных исследований выявлено: высокая степень ценностно-ориентационного единства является важным источником интенсификации внутригруппового общения а также повышения эффективности совместной деятельности.

Фактором, влияющим на психологический климат коллектива, сплоченность его членов является состав группы – возрастной, половой. Заметим, ряд трудностей в деятельности заведующего, причин неблагоприятного психологического климата в дошкольном учреждении его руководители и сотрудники связывают именно с этим фактором.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ