

ЛІСТ ТАЛІОЖНАГА РЕДАКТАРА

3 **А. Сачанка.** ТТТ і МІШУТКА

ЧАСНАЯ АДУКАЦЫЯ — СУЧАСНЫЯ ПАДЫХОДЫ

4 **Т. Ульянова.** КАЧЕСТВО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НА СЕЛЕ. ВИТЕБСКАЯ ОБЛАСТЬ

6 **С. Батурина, Р. Щека.** ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ДОШКОЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

16 **С. Шарак, О. Синица.** ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ ПО ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОМУ ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

22 **Л. Ястребова, Н. Мальгина.** ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ

ПАВІНЫ У НУМАР

31 СУПРАЦОЎНІЦТВА ПАШЫРАЕЦЦА

31 ПАЛЫМНЕЕ «ПОЛЫМЯ ПЕРАМОГІ»

ДУХОВНЫЯ — ПРАКТЫКАМ

32 **Я. Коломинский, Е. Панько.** ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА ПЕДАГОГА И РУКОВОДИТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

Статья 2. О профессиональной психологической культуре руководителя и педагога дошкольного учреждения

ЗНАДЗЕННЯ — ДЗЕНЬ НЕЗАЛЕЖНАСЦІ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ

38 **О. Давыдок, Л. Ружинская.** ХОЧУ ЗАЩИТНИКОМ Я СТАТЬ!

РАПОРТАЖ

41 **С. Штабінская, М. Будчанін.** ВУЧЫЦЦА НА ЛЕПШЫМ



На першай старонцы вокладкі: сёлетняя выпускніца факультэта дашкольнай адукацыі БДПУ імя М. Танка Віталіна ШПАРЛЮ нарэшце ажыццявіць сваю мару — у жніўні яна прыйдзе працаваць выхавальнікам у адну з дашкольных устаноў роднай Брэстчыны. Да гэтага дзяўчына актыўна рыхталася: выдатна вучылася, удзельнічала ў студэнцкіх навуковых канферэнцыях, конкурсах, канцэртах і разнастайных міжнародных праектах. Яна — пераможца ўнутрыўніверсітэцкага конкурсу «Настаўнік года-2013», заняла першае месца ў Міжнародным фестывалі «Педагагічны дэбют-2013», занесена ўніверсітэцкую Дошку гонару, іменны стыпендыят.

Пра сённяшні і заўтрашні дзень факультэта дашкольнай адукацыі БДПУ імя М. Танка чытайце сённяшнім нумары.

Матэрыялы ў рэдакцыю павінны быць накіраваны на камп'ютары, вышукі, фотаздымкі пазбавлены падпіскамі і адваротнымі адрэсаванымі адрэсаванымі дакладна дакладна і поўна паведамляць сваё прозвішча, імя і імя па бацьку, паштовы адрэс, катні адрэс, тэлефон, ідэальна ідэальна дадзеныя (стар. 31, 33 — серыя, нумар, калі і кім выданы, асабісты нумар грамадзяніна). Рэдакцыя не прымае адказаў на лісты ў рукапісе — не больш за 15 старонак фармату А4.

У адпаведнасці са сваім статусам рэдакцыя пакідае за сабой права на рэдагаванне, скарачэнне матэрыялаў з мэтай заахавання іх у адпаведнасці з пунктам погляду рэдакцыі не заўсёды супадае з пунктам погляду аўтараў адпаведнасці з законам аўтараў, за выключэннем пры неабходнасці і цытата адказнасць нясуць аўтары. Тых, хто звяртаецца ў «Брэстчыны клуб» прасім каварта і дакладна паведамляць сутнасць палітанкі, зводзіць, зводзіць, Пераносы некаторых слоў зроблены паводле магчымасцей камп'ютара.

У выданні паліграфічнага бляку з'яўтацца ў Дзяржаўнае прадпрыемства «БеларусьДомдруку», друкаваныя і выданыя.

Матэрыялы і якія маюць рэкламны характар пазначаны значком (P). За змест і імя адказваюць аўтары і імя аўтараў. Рэклама ў часопісе можа быць накіравана на замежжы і можа.

ПОЛАСОЛІВАЕ Выхаганне

43 **А. Леванова.** Я — МАЛЬЧИК, ТЫ — ДЕВОЧКА

ГУЛЬНЯ: ЖЫЦЦЕ І ДЗЕЙНАСЦЬ ДЗІЦЦАІ

47 **Г. Федорук.** СОЛНЕЧНО, СКАЗОЧНО... ИНТЕРЕСНО!

51 **О. Баранова.** ПУТЕШЕСТВИЕ НА ПОЛЯНУ ИГР

53 **Е. Желобкович.** ЭТО ВСЕ МОИ ДРУЗЬЯ!

56 **А. Пашковская.** ТАЙНУ СУНДУЧКА УЗНАЕМ — ВСЕ ЗАГАДКИ ОТГАДАЕМ

58 **В. Белая.** «ГОРОД ОТКРЫТИЙ»

60 **Ж. Хитова.** СПАСИ ПЛАНЕТУ!

АБТУРЫЕНТУ-2013

62 **Л. Воронцовская.** ФО: СЕГОДНЯ И ЗАВТРА

БЯСПЕКА ЖЫЦЦА ДЗЕЙНАСЦІ

64 **А. Тишкевич.** КРАСНЫЙ ЦВЕТ — ЦВЕТ ТРЕВОГИ НЕ ШАЛИТЕ С ОГНЁМ УТРОМ, ВЕЧЕРОМ И ДНЁМ

65 НАБИРАЕМ НОМЕР «101»

66 **С. Петриман.** ОГОНЬ БЫВАЕТ РАЗНЫЙ: ПОЛЕЗНЫЙ И ОПАСНЫЙ

68 **С. Круглик.** «ОТ КУРЕНЬЯ... ДО ГОРЕНЬЯ»

«БУСЛЯК» БАЛЬКОУСКІ КЛУБ «ПРАЛЕСКІ»

70 **И. Литвинович, Т. Никонова.** ВОСПИТАНИЕ ПОСЛУШАНИЯ У ДЕТЕЙ: ГДЕ ЗОЛОТАЯ СЕРЕДИНА?

ТЭАТРАЛЬНА-ГУЛЬНЯВАЯ ДЗЕЙНАСЦЬ

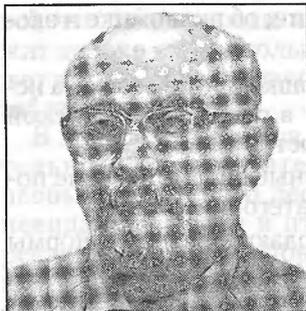
76 **Н. Юшкевич.** В ГОСТЯХ У МУХИ-ЦОКОТУХИ

ГОД БЕРАЖЫВАСЦІ

77 **Е. Гладун.** ЧЕМ ПОЛЕЗЕН ТРУД?

«Ліса» Выхаганне для жанчын і пра жанчын

79



Яков КОЛОМИНСКИЙ,
академик, профессор,
БГПУ им. М. Танка



Елизавета ПАНЬКО,
профессор, БГПУ им. М. Танка

Психологическая культура педагога и руководителя дошкольного учреждения

Статья 2. О профессиональной психологической культуре руководителя и педагога дошкольного учреждения

Психологическая культура и образование

Необходимость учёта уровня владения культурой ещё острее у руководителей, в том числе дошкольных учреждений (о чём мы уже упоминали, когда вели речь об организационной культуре). Им при реализации своих функций приходится общаться с людьми, находящимися как на доконцептуальном уровне психологической культуры, так и «перешедшими» на «теоретический» её уровень — сотрудниками, имеющими профессионально-педагогическое образование. Жизнь, практика и специальные исследования также свидетельствуют: люди различаются уровнем владения этим «слоем» психологической культуры. Чтобы достичь успеха во взаимодействии, в создании коллектива единомышленников, рождении чувства «мы» его членов, важно знать уровни владения каждым и «теоретическим» слоем психологической культуры, содействовать его повышению у всех участников педагогического процесса.

Мы вели разговор пока преимущественно об общей психологической культуре. Однако есть и профессиональная, в том числе — профессионально-педагогическая психологическая культура, которая активно развивается. Без неё невозможно представить победителей конкурсов «Педагог года» — будь то учитель, воспитатель, дефектолог, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания... Да и не только победители, мастера педагогического труда в ней нуждаются.

Уже К.Д. Ушинский и П.Ф. Каптерев, основатели педагогической психологии, психологическим знаниям учителя и воспитателя придавали важное значение. Они настаивали на организационном синтезе педагогики и психологии. «Прежде чем быть хорошим воспитателем, — писал П.Ф. Каптерев, — нужно быть хорошим, тонким наблюдателем людей и особенно детей, а для этого необходимо иметь соответствующую подготовку в понимании общего хода телесной и душевной жизни и практику в тонком наблюдении» [5, с. 247]. В необходимости организации детской деятельности на основе психологических закономерностей убеждали и другие известные психологи и педагоги (М.Я. Басов, П.П. Блонский, Л.И. Божович, Л.С. Выготский, П.Ф. Лесгафт, В.Н. Мясищев, А.Н. Острогорский, С.Л. Рубинштейн, В.А. Сухомлинский и др.). «Понимание законов

психической жизни ребёнка необходимо для построения общей теории педагогики и для учителя, практически осуществляющего формирование человека», — писала известный исследователь в области психологии воспитания Л.И. Божович [1, с. 8]. Владению психологическими знаниями и умениями их применять педагогом придают важное значение и многие современные учёные, специалисты в области образования (А.А. Бодалёв, С.В. Кондратьева, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан, Е.И. Рогов и др.).

Нацеленность на овладение психологической культурой становится всё заметнее в последние десятилетия. Во многом это связано с гуманизацией образовательной системы, появлением новых гуманистически ориентированных образовательных программ, в центре которых личность ребёнка, его способности, эмоциональное благополучие...

Как сформировать позитивную самооценку ребёнка, его «Я-концепцию», как содействовать развитию его одарённости, укреплению психологического здоровья, как вступить в сотрудничество с родителями, не зная детской, возрастной психологии, дифференциальной, социальной; не владея умениями выявить индивидуально-психологические особенности воспитанников, специфику их взаимоотношений в группе, факторы риска психологического здоровья; не обладая умениями общаться?..

Гуманизация образовательного процесса предполагает его глубокую *психологизацию* — создание полноценных условий для психического развития личности, обеспечение благоприятного психологического климата, психологического здоровья воспитанников, их интересов, потребностей, способностей; организацию и освоение соответствующих возрасту различных видов деятельности. Психологизация включает в себя и организацию оптимального педагогического взаимодействия, психологического сопровождения детей, реализацию психологической помощи в решении проблем, а также выделение психологической составляющей в содержании образования.

Когда идёт речь о гуманизации образования, то имеется в виду проникновение её основных принципов и в управ-

ленческую деятельность учреждения образования — пропитанность гуманизмом системы как официальных, так и неофициальных межличностных отношений; создание в педагогическом коллективе условий, психологического климата, благоприятного для личностного и профессионального роста его членов, творческого самовыражения педагогов, проявления их индивидуального стиля; выражение заботы о психологическом здоровье сотрудников дошкольного учреждения, их профессиональном долголетии и т.д.

Реализация гуманистического подхода к образованию, психологизация воспитательно-образовательного процесса в дошкольном учреждении и управленческой деятельности его руководителя предполагают высокий уровень владения как общей, так и профессионально-педагогической психологической культурой.

Профессиональная культура имеет сложную структуру. Как и в общей (базисной) психологической культуре, мы выделяем в ней три подструктуры (теоретическую, практическую, личностную).

О «знанием» компоненте психологической культуры педагога и руководителя дошкольного учреждения

Поговорим вначале о теоретическом, «знанием» компоненте профессиональной психологической культуры педагогов и руководителей детских садов.

Теоретическая подструктура профессиональной психологической культуры педагога — это система сформированных теоретических и эмпирических знаний, содержащих понятия, суждения, представления педагогов о своём профессиональном «Я»; о закономерностях развития познавательных психических процессов (восприятия, памяти, мышления, воображения, внимания); формировании личности на разных возрастных этапах; о многообразии индивидуальных различий, развитии способностей детей; закономерностях взаимодействия личности и группы; о психологических закономерностях индивидуального и дифференцированного подхода в воспитании и обучении, технологиях оптимального педагогического взаимодействия с детьми дошкольного возраста и их родителями и др.

Специфика деятельности *музыкального руководителя* предполагает включение в этот теоретический компонент и глубоких знаний о музыкальных способностях и одарённости, психологии искусств, психологии творчества, знаний психологических закономерностей приобщения к основам музыкальной культуры, знаний закономерностей как профессионально-педагогического, так и делового общения, основ управленческой деятельности и др.

Свои нюансы имеются и в профессиональной психологической культуре *руководителя физического воспитания*. Успех в его деятельности предполагает высокий уровень владения знаниями о психомоторных способностях (одарённости) и способах их диагностики; знания в области психологии спорта, психофизиологии, детской социальной психологии. Ему нужны знания и психологических основ организаторской деятельности, сотрудничества и сотворчества (не только с детьми, но и с воспитателями, родителями); владение психологическими основами приобщения к физической культуре, стимулирования двигательной активности...

Особенности деятельности *заместителя заведующего по основной деятельности*, успешность реализации

им своих основных функций предполагает знания как психологии ребёнка, так и взрослого, психологии личности и деятельности педагога дошкольного образования; владение психологическими закономерностями инновационной и изыскательной деятельности, психологией обучения и воспитания, самообразования как детей, так и взрослых. Ему необходимы знания и психологии профессионального взаимодействия, и методов его диагностики и коррекции; владение закономерностями развития «малых» групп, психологии мотивации, знаниями основ управленческой деятельности; психологическими закономерностями как детского творчества, так и взрослого. В его деятельности значимы знания гендерных особенностей, индивидуально-типологических (специфики их проявления как у детей, так и взрослых) и др.

Теоретический компонент психологической культуры *заведующего дошкольным учреждением* включает в себя многие из тех психологических знаний, которые необходимы в деятельности членов педагогического коллектива. При этом особо востребованными, значимыми в труде руководителя являются знания в области *социальной и организационной* психологии, психологии управленческой деятельности, педагогической психологии, возрастной и дифференциальной и др.

Деятельностный компонент профессиональной психологической культуры

Значимым компонентом профессиональной психологической культуры является и *практический* (деятельностный). Остановимся вначале на психологических умениях, особо важных в профессиональной деятельности педагога (они-то во многом и обеспечивают возможность успешного применения психологических знаний на практике). Данная подструктура психологической культуры включает в себя несколько групп умений, навыков. В числе основных назовём прежде всего *социально-перцептивные и диагностические умения*, связанные с познанием внутреннего мира ребёнка, детской группы, психологического здоровья её членов. Близки к этой группе психологических умений *рефлексивные умения*, связанные с самопознанием и самосовершенствованием в профессии. Творческая деятельность воспитателя (и не только его), профессиональный рост невозможны без анализа своих успехов и неудач, без рефлексии. Как писал известный польский врач и педагог Януш Корчак, «тому, кто, присматривая за вверенными ему детьми, не в силах подойти к себе критически, угрожает большая опасность... Воспитатель, работая над пониманием человека-ребёнка и над пониманием общества-группы детей, дозревает до постижения важных и ценных истин; пренебрегая неусыпным трудом над собой — опускается» [10].

Важное место в деятельностном компоненте психологической культуры воспитателя занимают также *проектировочные и конструктивные умения*: умение планировать воспитательно-образовательную работу с детьми, проектировать развитие межличностных отношений в группе дошкольников в соответствии с возрастными характеристиками детей, особенностями структуры детской группы, специфики детской деятельности и т.д. Здесь и умение планировать работу с родителями с учётом их культурного, общеобразовательного уровня, возраста, специфики испытываемых трудностей в воспитании ребёнка; умение отобрать необходимый для работы материал, переработать его и подать детям,

родителям; умение проектировать и планировать работу по самосовершенствованию и т.д.

Назовём ещё одну группу умений, низкий уровень развития которых нередко (особенно на первых этапах овладения профессиональной деятельностью) вызывает затруднения в работе воспитателей, — *организаторские умения*. С помощью этих умений воспитатель организует как свою деятельность, так и деятельность детей (коллективную, групповую, индивидуальную). Организаторские умения проявляются и в быстром, гибком применении своих знаний и опыта, в решении практических задач при руководстве различными видами детской деятельности. Воспитателю с высокоразвитыми организаторскими умениями скорее удастся «заразить» своей энергией других людей (и взрослых, и детей), увлечь, активизировать их.

Чрезвычайно велико значение для педагога *коммуникативных умений*, связанных с установлением педагогически целесообразных взаимоотношений с отдельными воспитанниками и со всей группой, с родителями, коллегами по работе, администрацией. В этой группе не только умения объяснить непонятное, новое явление, знакомить с правилами, но и регулировать детские взаимоотношения, занять «игровую позицию», умение общаться с помощью невербальных средств (жестом, позой, мимикой), проявить отношение к детям, поддержать их... Здесь как умение дать рекомендацию, консультацию родителям, так и умение вступить с ними в диалогическое общение, в сотрудничество, сотворчество и др.

Значимое место в деятельностном компоненте психологической культуры гуманистически ориентированного педагога занимают *психокоррекционные и психотерапевтические умения*, которые содействуют исправлению недостатков, предупреждению нарушений в психическом и личностном развитии дошкольников, сбережению и укреплению психологического здоровья детей и самого педагога.

«Багаж» психологических умений других специалистов дошкольного учреждения включает в себя многие из вышеназванных. Вместе с тем в нём есть и свои особенности, своя «окраска» тех умений, о которых уже шла речь. Так, для *музыкального руководителя* важно умение заметить признаки музыкальных способностей (одарённость) своих воспитанников, их интересы к разным видам музыкальной деятельности, «продвижения» детей в развитии их музыкальности; умение использовать музыкальную культуру как средство развития личности воспитанников, использовать музыку как средство организации их деятельности, способ укрепления их психологического здоровья; умение прогнозировать развитие детских видов музыкальной деятельности, проектировать конкретные способы достижения желаемого и др. Кроме того, в его «багаже» есть и специфические умения — например, умение общаться посредством музыки, умение активизировать деятельность всех участников педагогического взаимодействия (детей, воспитателей, родителей и др.) в интересах музыкального развития воспитанников, формирования благоприятного психологического климата в детском саду, мажорности, оптимизма...

Есть своя специфика и в деятельностном компоненте профессионально-педагогической психологической культуры *руководителя физического воспитания* учреждения дошкольного образования. Так, для успеха в его деятельности важно выявить психомоторные способности (одарённость) своих воспитанников, умение использовать физическую культуру для укрепления не только физического,

но и психологического здоровья своих воспитанников (становления позитивной самооценки, «Образа Я», уверенности в себе, оптимизма, способности к саморегуляции, эмоционального благополучия и др.); умение использовать физическую культуру, успехи в приобщении к ней для оптимизации взаимоотношений в системах «ребенок — детское общество», «педагог — дети — родители»; умение активизировать, мотивировать членов педагогического коллектива, организовать совместную с ними деятельность в интересах приобщения к здоровому образу жизни, единения, сплочения сотрудников детского сада.

«Деятельностный» компонент психологической культуры *заместителя заведующего дошкольным учреждением* нельзя не отметить особо. Успех в его деятельности предполагает наличие у него таких психологических умений, как: умения диагностировать стиль педагогического взаимодействия воспитателей, определять причины трудностей их деятельности, её эффективность; умение проектировать развитие профессионального мастерства воспитателей; отбирать наиболее адекватные методы для стимулирования самообразования, оказания содействия в нём каждому педагогу; умение оказать помощь в психологизации осуществляемого педагогом воспитательно-образовательного процесса с учётом специфики индивидуально-личностных и профессиональных его характеристик; умение стимулировать педагогов к инновационной деятельности, оказывать психологическую поддержку в ней; умение обучать как детей, так и педагогов, родителей, приобщать их к психологической культуре; умение регулировать систему деловых и межличностных отношений в педагогическом коллективе, оптимизировать микроклимат в нём и др.

Многие из перечисленных выше психологических умений входят и в *деятельностный компонент психологической культуры самого заведующего дошкольным учреждением*.

Вместе с тем здесь есть свои нюансы, особенности. Назовём некоторые психологические умения, значимые для успеха в управленческой деятельности заведующего. Прежде всего выделим, как и у педагогов, группу перцептивных, точнее социально-перцептивных, диагностических умений, связанных с познанием членов педагогического коллектива, атмосферы в нём, технического персонала, родителей, детей.

Нам могут возразить: «Разве это главное? Ведь основная функция руководителя — руководить, планировать, управлять». Мы не будем возражать. Однако, согласитесь: как бы ни был интересен, прогрессивен разработанный заведующим план, навряд ли он будет успешно реализован, если при этом не учтены возможности его исполнителей: интересы, способности, профессионализм сотрудников. Обладание гностическими, перцептивными умениями важно и для успешной реализации руководителями других функций, решения иных задач: создания, например, совместных «диад», «триад» (воспитатель — воспитатель — помощник воспитателя) в группах детского сада, формирования благоприятного психологического климата в нём...

Руководитель (в нашем случае это заведующая детским садом), который создаёт в коллективе благоприятный психологический климат, хорошую «погоду» в доме, обеспечивает появление у сотрудников особого переживания — *референтности*. Это чувство, когда работник может сказать о себе: «Я свой среди своих». Есть специальные методы, позволяющие оценить уровень референтности

людей в коллективе. Но можно это состояние заметить, понять, просто наблюдая за поведением сотрудников и прислушиваясь к тому, как они отзываются, что они говорят о своём коллективе. Согласитесь, большая разница в отношении к делу и к коллективу в таких, например, высказываниях о состоявшемся педсовете: «Мы решили изучить индивидуально-психологические особенности детей с помощью специальных игровых методик». Или: «Они ещё там придумали какими-то специальными методами детей изучать. Делать нам больше нечего...». Здесь, как говорится, всё дело в местоимениях: «мы» — это значит человек не отделяет себя от коллектива, чувствует свою принадлежность к нему; «они» — своеобразное отчуждение от своей группы, а может быть, и противопоставление. Руководитель (заведующий) с развитыми социально-перцептивными умениями вовремя заметит это состояние своего сотрудника и постарается сделать его «своим среди своих».

Значимое место в «деятельностном» компоненте психологической культуры руководителя занимает и группа проективно-конструктивных умений, которые так важны для проектирования развития педагогического коллектива, определения его близких, средних и дальних перспектив, грамотного отбора средств, троп для этого. В этой группе и умения предвидеть трудности, возможные конфликты и заранее нейтрализовать их, спроектировать благоприятные условия, предметную среду не только для детей, а и для сотрудников, своей деятельности, среду, располагающую к открытости, взаимопониманию, принятию собеседниками друг друга.

«Бывая в дошкольном центре развития ребёнка «Колосок» (деревня Сеница, Минская область), ощущаешь особую лёгкость, комфортность, тепло. Кажется, оно идёт даже от стен детского сада. Поделилась своими ощущениями с его заведующей — Л.Б. Подлужной. На мой вопрос: «Как достигаете этого?» — получила ответ: «Немало внимания на условия работы обращаю. Вы не ошиблись — и о стенах тоже думаю. Хочется, чтобы было комфортно, мягко. Когда ремонт в саду, то это тоже стараюсь не упустить. В кабинете Вы, наверное, заметили, у меня пастельные тона, кремовые; мебель — с закруглёнными краями. Это не случайно — чтобы располагало к спокойствию. Если воспитатель или родитель возбуждённый приходит, это уже сразу смягчает, на «мир» настраивает. Легко сесть рядом с педагогом, успокоить. Тогда легче привлечь собеседника в свою «команду», сделать его своим сторонником...» (Из материалов Е.А. Панько.)

Велик «вес», «багаж» и психологических умений руководителя, непосредственно «обслуживающих» его взаимодействие, общение, прежде всего — управленческое, деловое. В данной группе умение преподнести свои идеи как сотрудникам, так и руководству; вступить в сотрудничество и сотворчество, создать благоприятный психологический климат в коллективе; умения отстаивать свои позиции перед начальством; умение создать атмосферу «защищённости» для членов педколлектива. Здесь и умения поддерживать авторитет опытного, способного педагога, оказать поддержку в адаптации молодым; умение слушать, критиковать, поощрять сотрудников. В этом «багаже» умения как публичного выступления, проведения переговоров, дискуссий, так и ведения индивидуальной беседы; умение убеждать собеседника, «делать» его своим сторонником, союзником.

Приведём пример, иллюстрирующий проявление некоторых из этих умений.

Характеризуя свой трудовой коллектив, способы, пути его создания, заведующая Т.Л. замечает: «Очень большое внимание обращаю на психологическую совместимость при подборе воспитателей и няни... Если нет совместимости, взаимопонимания, плохо и воспитателям, и няне, и родителям. Уже знаешь это и стараешься учитывать. Даже часто именно это ставишь на первый план... Вот, например, вернулась воспитательница Н.А. из декретного отпуска. Хорошая, опытная. «Я пойду работать в свою группу», — заявляет. Желание естественное, но в этот период нецелесообразное: и дети, и родители уже привыкли к другому педагогу. Я должна была бы нарушить уже сложившийся там хороший микроклимат. Мне пришлось с ней долго беседовать доверительно, убеждать. Раскрыла положительные и негативные стороны её нового положения, преимущества работы с будущей напарницей (хотелось, чтобы она в младшую группу пошла). Удалось всё же убедить. Мне пришлось и с воспитателем младшей группы поработать, поговорить, прежде чем к ней в пару Н.А. поставить. Потом они обе были довольны». (Из материалов Е.А. Панько.)

Заметим: группе психологических умений, связанных с обеспечением благоприятного психологического климата в коллективе, со сферой взаимодействия и сами руководители придают немаловажное значение.

Для успеха в деятельности заведующего (и также его заместителя) значимы и психологические умения, связанные с реализацией ими и такой функции, как *организационно-мотивационная и изыскательная* (умение обеспечить сплочение, психологическое единение педагогического коллектива, мотивировать его членов, организовать педагогический коллектив, всех сотрудников детского сада на решение актуальных задач, стоящих перед ними; умение заинтересовать, увлечь сотрудников прогрессивными творческими идеями, связанными с совершенствованием работы детского сада, взаимодействием с семьями его воспитанников).

В практическом блоке психологической культуры руководителя имеются и *умения, обеспечивающие его рефлексивную деятельность*, саморегуляцию эмоционально-волевой сферы. Они оказывают ему существенную помощь в сложных, конфликтных ситуациях, дают возможность сохранить спокойствие, «не взорваться», трезво оценить ситуацию, «охладить пыл» «вышедших из берегов» собеседников, способствуют грамотному принятию управленческого решения. Как и в общей психологической культуре, в структуру профессиональной включены личностные качества педагога, руководителя, такие как педагогическая направленность, интерес к управленческой деятельности, эмпатийность, психологическая наблюдательность, гуманность. Эти качества играют роль своеобразного «пускового механизма» актуализации психологических знаний и умений.

Об уровнях профессиональной культуры

Педагоги различаются уровнем профессиональной психологической культуры. На основе соотношения выраженности «теоретического» (знаниевого) и «деятельностного» компонентов психологической культуры нами (совместно с Е.Л. Гутковской) выделено и описано несколько уровней профессиональной психологической культуры воспитателей дошкольных учреждений (высокий, средний, низкий) [14].

Различается по уровню и психологическая культура руководителей образовательных учреждений, в том чис-

ле — дошкольных! Критериями выступают как степень овладения основными её блоками («теоретическим» и «деятельностным») (о некоторых специфических их характеристиках мы говорили выше), так и результаты управленческой деятельности, проявляющиеся в значительной степени в педагогическом и деловом общении, создании в педагогическом коллективе психологического климата, в психологическом здоровье как детей, так и сотрудников образовательного учреждения, в удовлетворённости ими своим трудом.

Этот уровень не является застывшим, неизменным. Он может изменяться (и изменяется!), повышаться. Народная мудрость гласит: «Век живи — век учись!». Учиться необходимо и психологически. Овладение психологической культурой — непрерывный процесс. Он осуществляется как путём образования, так и самообразования. И совершенствоваться необходимо каждую из этих троп в психологическую культуру.

ПРИГЛАШАЕМ ЧИТАТЕЛЕЙ В «КЛУБ “ТРИ С”»

(самопроверка, самопознание, самообразование)

✓ Лев Николаевич Толстой в своём дневнике писал: «Нам кажется, что настоящая работа — это работа над чем-нибудь внешним — производить. Собирать что-нибудь: имущество, дом, скот, плоды, а работать над своей душой — это так, фантазия, а между тем всякая другая, кроме как работа над своей душой, усвоение привычек добра, всякая другая работа — пустяки».

— *Согласны ли Вы с классиком литературы? Не о психологической ли культуре рассуждает он? Если «да», то о каком её компоненте?*

✓ Предлагаем Вам ряд психологических терминов. Полагаем, они не новы для Вас. Возьмите лист бумаги и попытайтесь определить каждый из них, дополните предложения:

- Темперамент — это...
- Ведущая деятельность — это...
- Социальные ожидания — это...
- Психическое (эмоциональное) выгорание — это...
- Социальная одарённость — это...
- Гендер — это...
- Возрастная сензитивность — это...
- Креативность — это...
- Общение — это...
- Рефлексия — это...
- Психологический климат — это...
- Стиль руководства — это...
- Удовлетворённость трудом — это...
- «Я-концепция» — это...
- Мотивация — это...
- Совместимость — это...
- Эффективность труда заведующего дошкольным учреждением — это...
- Самоактуализация — это...

✓ *Теперь свои определения сравните с определениями, содержащимися в книге либо в любом психологическом словаре. Есть ли расхождение? В чём неточность Ваших формулировок? Как полагаем, Вы догадались: таким способом можно осуществить самопроверку своей «житейской» психологической*

культуры, а кому-то уточнить степень сохранности своей психологической компетентности, «знаниевого» её компонента.

✓ Психологических умений, которые значимы для успеха в деятельности руководителя, немало. В группе «коммуникативных» есть и умение... *слушать собеседника*. Далеко не всегда этому умению мы придаём должное внимание. А между тем замечено: если рассерженному человеку дать возможность высказать то, что у него «накипело на душе», то накал его негодования существенно падает. Умение слушать расценивается специалистами в области управления и как эффективный способ убеждения оппонентов. Это умение помогает избежать серьёзных ошибок в руководстве общей деятельностью, предотвратить конфликт, грубую ошибку во взаимодействии с сотрудниками, родителями...

Предлагаем читателям определить у себя степень выработанности умения слушать собеседника.

Тест «Умеете ли вы слушать?» [17]

Инструкция

Отметьте ситуации, которые вызывают у вас неудовлетворение или досаду и раздражение при беседе с любым человеком — будь то ваш товарищ, сослуживец, непосредственный начальник, руководитель или просто случайный собеседник.

1. Собеседник не даёт мне шанса высказаться, у меня есть что сказать, но нет возможности вставить слово.
2. Собеседник постоянно прерывает меня во время беседы.
3. Собеседник никогда не смотрит в лицо во время разговора, и я не уверен, слушают ли меня.
4. Разговор с таким партнёром часто вызывает чувство пустой траты времени.
5. Собеседник постоянно суетится: карандаш и бумага его занимают больше, чем мои слова.
6. Собеседник никогда не улыбается. У меня возникает чувство неловкости и тревоги.
7. Собеседник всегда отвлекает меня вопросами и комментариями.
8. Что бы я ни высказал, собеседник всегда охлаждает мой пыл.
9. Собеседник всегда старается опровергнуть меня.
10. Собеседник передёргивает смысл моих слов и вкладывает в них другое содержание.
11. Когда я задаю вопрос, собеседник заставляет меня защищаться.
12. Иногда собеседник спрашивает меня, делая вид, что не расслышал.
13. Собеседник, не дослушав до конца, перебивает меня лишь затем, чтобы согласиться.
14. Собеседник при разговоре сосредоточенно занимается посторонним, играет сигаретой, протирает стёкла и т.д., и я твёрдо уверен, что он при этом невнимателен.
15. Собеседник делает выводы за меня.
16. Собеседник всегда пытается вставить слово в моё повествование.
17. Собеседник всегда смотрит на меня очень внимательно, не мигая.
18. Собеседник смотрит на меня как бы оценивая. Это беспокоит.
19. Когда я предлагаю что-нибудь новое, собеседник говорит, что он думает также.

20. Собеседник переигрывает, показывая, что интересуется беседой, слишком часто кивает головой, ахает и поддакивает.

21. Когда я говорю о серьёзном, собеседник вставляет смешные истории, шуточки, анекдоты.

22. Собеседник часто глядит на часы во время разговора.

23. Когда я вхожу в кабинет, он бросает все дела и всё внимание обращает на меня.

24. Собеседник ведёт себя так, будто я мешаю ему делать что-нибудь важное.

25. Собеседник требует, чтобы все соглашались с ним. Любое его высказывание завершается вопросом: «Вы тоже так думаете?» или «Вы не согласны?».

Обработка результатов

Подсчитайте процент ситуаций, вызывающих досаду и раздражение.

Интерпретация

70—100% — Вы плохой собеседник. Вам необходимо работать над собой и учиться слушать.

40—70% — Вам присущи некоторые недостатки. Вы критически относитесь к высказываниям, вам ещё недостаёт некоторых достоинств хорошего собеседника. Избегайте поспешных выводов, не заостряйте внимания на манере говорить, не притворяйтесь, ищите скрытый смысл сказанного, не монополизируйте разговор.

10—40% — Вы хороший собеседник, но иногда отказываете партнёру в полном внимании. Повторяйте вежливо его высказывания, дайте ему время раскрыть свою мысль полностью, приспособляйте свой темп мышления к его речи — и общаться с Вами будет ещё приятнее.

0—10% — Вы отличный собеседник, умеете слушать. Ваш стиль общения может стать примером для окружающих.

✓ Управленческое, деловое общение руководителя имеет ряд особенностей, нюансов. Некоторые из них вам уже хорошо знакомы. Предлагаем здесь ещё раз обратиться к ним, в частности — к тактике критики, нередко используемой в деловом взаимодействии. Ознакомьтесь с рядом утверждений, рекомендаций относительно этого механизма управленческой деятельности:

• До того как приступить к анализу какой-либо негативной ситуации, постарайтесь выяснить, нельзя ли исправить дело без критики.

• Хвали при людях, критикуй наедине.

• Деловой подход к критике — превращение неприятного в полезное.

• Критика должна обладать достаточным эмоциональным накалом, чтобы задеть «за живое», но одновременно она не должна превращать работников в непримиримых врагов.

• Обязательным условием успешности критического анализа любого работника являются знание индивидуального типологического способа восприятия человеком критики и выбор соответствующей формы критического воздействия.

• Критика должна быть доброжелательной; её основная задача — помочь работнику, а не «смять» его как личность.

• Будьте предельно корректны, когда критикуете в чём-то неприятных для Вас людей, здесь легко совершить ошибку подмены обсуждения ради дела осуждением из-за неприязни.

• Хороший руководитель делает замечания по мере обнаружения недостатков в работе подчинённых, плохой копнит их для публичного разноса.

• Требуя выполнения определённых правил и норм, проверьте, следуют ли Вы им сами [11].

— *Каково Ваше отношение к этим суждениям? Согласны ли Вы с ними? Какие из них наиболее близки Вам, с какими не согласны? Дополните предложенные рекомендации своими «кредо» относительно критики. Проанализируйте свои подходы и к поощрению сотрудников.*

✓ У С.Я. Маршака есть замечательное и вместе с тем несколько необычное пожелание:

«Пусть каждый день и каждый час

Вам новое добудет.

Пусть будет добрым ум у вас,

А сердце умным будет».

— *Как Вы понимаете его? Встречались ли на Вашем жизненном пути люди с таким умом и сердцем? Возможно, они есть и в Вашем коллективе. Сказываются ли (и тогда как?) их присутствие, поведение на окружающих?*

ЛИТЕРАТУРА:

1. Божович, Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. — М., 1968.

2. Васильюк, Ф.Е. Психология переживания / Ф.Е. Васильюк. — М., 1984.

3. Гутковская, Е.Л. Особенности педагогического взаимодействия при переходе от дошкольного к младшему школьному возрасту: дис. ... канд. психол. наук / Е.Л. Гутковская. — Минск, 1993.

4. Емельяненко, Ю. Феномен психологической культуры / Ю. Емельяненко // Пралеска. — 2010. — № 3. — С. 7.

5. Каптерев, П.Ф. Детская и педагогическая психология / П.Ф. Каптерев. — Москва; Воронеж, 1999.

6. Колмогорова, Л.С. Возрастные возможности и особенности становления психологической культуры учащихся: дис. ... докт. психол. наук / Л.С. Колмогорова. — М., 2001.

7. Коломинский, Я.Л. Социальная психология развития личности / Я.Л. Коломинский, С.Н. Жеребцов. — Минск, 2009.

8. Коломинский, Я.Л. Источник нашей жизни. Приобретение к психологической культуре как важное условие сохранения и укрепления психологического здоровья / Я. Коломинский, Е. Панько, Е. Чеснокова // Пралеска. — 2008. — № 10. — С. 48—51.

9. Костюк, Г.С. О психологии познания / Г.С. Костюк // Избранные психологические труды. — М., 1989.

10. Корчак, Я. Как любить ребёнка / Я. Корчак. — Минск, 1990.

11. Кремень, М.А. Практическая психология управления / М.А. Кремень. — Минск, 2011.

12. Мотков, О.И. Психологическая культура и личность / О.И. Мотков // Школьный психолог. — 1999. — №15. — С. 89.

13. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов. — М., 1983.

14. Основы профессионального самосовершенствования педагога дошкольного учреждения / под ред. Е.А. Панько. — Минск, 2002.

15. Потёмкин, В.Н. Организационная культура: учебник / В.Н. Потёмкин, В.А. Сливак, И.Н. Покровская. — СПб., 2006.

16. Психология: учебник / под ред. А.А. Крылова. — М., 1998.

17. Рогов, Е.И. Личность учителя: теория и практика / Е.И. Рогов. — М., 1996.

18. Селезнева, Н.Г. Закономерности и факторы развития психологической культуры руководителя системы образования: дис. ... докт. психол. наук / Н.Г. Селезнева. — М., 1997.

19. Семикин, В.В. Психологическая культура в педагогическом взаимодействии: дис. ... докт. психол. наук / В.В. Семикин. — СПб., 2004.

20. Словарь иностранных слов. — М., 1982.

21. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. — СПб., 2002.