**К вопросу о сущности понятия «психологический климат коллектива» и его роли в педагогической деятельности**

Тастанбеков Р.Б. преподаватель военной педагогики и психологии

Академии Национальной гвардии Республики Казахстан,

магистрант 2 курса Кокшетауского университета им. А. Мырзахметова

tastanbekov200@gmail.com

Поскольку психологический климат в педагогическом коллективе представляет собой совокупность эмоциональных и морально-психологических особенностей общения между преподавателями, постольку, на наш взгляд он играет важную роль в формировании успешного учебного и воспитательного процесса в школе. Это можно объяснить тем, что положительный климат способствует созданию доверительных отношений, взаимопониманию и поддержке между коллегами, что, в свою очередь благоприятно сказывается на общей атмосфере в учебном заведении и способствует повышению профессиональной эффективности преподавателей.

Не секрет, что одними из важных факторов эффективности образовательного процесса служит понимание и поддержка со стороны педагогического коллектива, который оказывает прямое воздействие на уровень обучения.

В педагогическом коллективе хорошие взаимоотношения могут стимулировать обмен опытом, совместной разработкой учебных программ, что в свою очередь влияет на качество образовательного процесса. Позитивный психологический климат содействует участию педагогов в общественной жизни коллектива, способствует решению появляющихся конфликтов конструктивным образом и создает благоприятные условия для профессионального роста.

В научной литературе на ряду с термином «психологический климат», часто использует ряд синонимов этого термина такие как «морально-психологический климат», «психологический настрой», «морально-психологическая обстановка», но это не является главным в более глубоком понимании этого понятия [1].

По мнению разных исследователей их значимость разнится, одни из исследователей утверждают, что термин «социально-психологический климат» подчеркивает значимость взаимодействия личности с социальной средой, а «психологический климат» формируется в результате взаимодействия как с социальной, так и физической средой. Другие утверждают, что термин «психологический климат» больше подходит для определения психического состояния членов коллектива, а «социально-психологический климат» показывает отношения членов коллектива друг к другу [2].

В отечественной психологии термин «психологический климат» впервые был использован Ю.П.Платоновым при описании изучении производственного коллектива [3]. После него стали выделять социально-психологический и морально-психологический климаты соответственно.

Но одним из первых, кто раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель [4].

Психологический климат по его мнению, это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон [4]

 Среди множества исследователей часто встречается мнение, что социально-психологический климат практически сравнивается с понятием «организационный климат». В основном этот термин применяется в зарубежной литературе для описания атмосферы группы.

Так согласно проведенного анализа Н.В. Антоновой исследованию американского исследования организационного климата, данный термин описывается как набор устойчивых характеристик организации, существенным образом влияющих на поведение и эмоциональное состояние ее членов. [5]

В свою очередь теория «человеческих отношений» Э. Мейо, которая опирается на формировании психологического климата отношений между работниками, также нашла понимание и отражение в работах российских исследователей.

Рассматривая данный термин «психологический климат» более детально можно его разделить на благоприятный и неблагоприятный психологический климат в коллективе. Для благоприятного климата в коллективе характерны следующие черты: доброжелательность (отношение его участников друг к другу), дух товарищества, взаимопомощь, адекватная взаимная требовательность, уверенность в себе и коллективе, оптимизм, удовольствие от общения в коллективе и открытость коммуникации, возможность свободно творчески мыслить, что способствует раскрытию творческого потенциала членов данной группы.

Именно данный благоприятный психологический климат в педагогическом коллективе способствует творческого развитию, увеличению работоспособности, стремлению к профессиональному росту педагогического мастерства, наличию обмена положительного опыта в коллективе (его обобщению и поиску наиболее положительных, рациональных предложений по улучшению педагогической эффективности в образовательном процессе.)

Рассматривая неблагоприятный психологический климат в коллективе мы можем увидеть соответствующие ему характерные черты, которые также влияют на педагогическую деятельность в коллективе такие как: пессимизм; недоверие и неуважение; холодность и скрытость в отношениях; сдерживание личного потенциала; раздражительность; напряженность и конфликтность; непонимание; страх ошибки, наказание и непринятие; подозрительность.

Проведя сравнительный анализ благоприятного и неблагоприятного климата в педагогическом коллективе мы делает очевидный вывод, что первый является наиболее продуктивным в работе педагогов, особенно школьного коллектива, так как по своей сути любой психологический климат влияет на качество образовательного процесса.

Значительным образом на состояние психологического коллектива влияет руководитель. А именно на стиль руководства педагогическим коллективом. В этом отношении стиль руководства является ключевым фактором в создании и поддержании благоприятного морально-психологического климата.

При различных стилях управления педагогическим коллективом используются различные технологии психологического воздействия с помощью использова­ния различных средств и методов: убеждение, внушение, заражение (передача своего состояния или отношения подчиненному), манипулирование (скрытое побуждение), принуждение (требование), уподобление (побуждение к подражанию), расположение (развитие у подчиненных  положительного отношения к себе), просьба, обесценивание (неконструктивная критика подчиненных).

Часто данные технологии воздействия при различных стилях управления применяются комплексно, в различных сочетаниях и взаимосвязях. Среди них однозначно неэффективной технологией считается обесценивание. Эффективность остальных неоднозначна и зависит от многих факторов: степени адекватности коммуникативного намерения руководителя; возможности осознания используемой руководителем аргумен­тации; наличия общей информационной базы у руководителя и подчиненного; индивидуальных особенностей личности руководителя; характера построения сообщения — уровня аргументированно­сти, сочетания логических и эмоциональных компонентов; особенностей отношений между руководителем и членами педагогического коллектива — преж­де всего, доверия, авторитета и др.

Эффективность управления поведением сотрудников достигается кроме всего прочего при  соблюдении принципов управления, одним из которых является многообразие методов. Эти методы носят мотивационный характер и разделяются на: 1) методы непосредственной мотивации, 2) методы принудительной мотивации, 3) методы стимулирования деятельности [6]

В научной литературе выделяют три основных стиля управления – авторитарный, либеральный и демократический. Авторитарный стиль управления отличается очень большой концентрацией власти в руках руководителя;  присвоением себе права всеобщего контроля;  высокой степенью контроля  за деятельностью членов педагогического коллектива;  отстранением педагогов от процесса выработки решений;  использованием принуждения, морального давления на подчиненных методом прямых угроз;  требованием неукоснительного соблюдения либо собственных распоряжений (что никаким образом не станет благоприятно сказываться на самом педагогическом коллективе [7].

Руководитель обладая авторитарным стилем руководства, во многом добиваясь четкого исполнения поставленных задач от своих подчинённых, блокирует ряд существенных качеств высококвалифицированного работника, его творческое развитие, стремление к повышению профессиональных качеств, вершине самоактуализации. Данный стиль категорически не подходит для руководства педагогического коллектива, целью которого стоит саморазвитие, повышение научного потенциала, улучшение качества педагогического процесса. Но также можно и утверждать, что при правильном и разумном управлении он все же имеет место быть, но при избегании руководителем прямых угроз и принуждений и частичном допуске педагогов к принятию незначительных решений, использовании в качестве стимула вознаграждения, можно говорить о благосклонном авторитарном стиле управления [8].

Общепринятым является тезис о том, что наилучшим стилем управления педагогическим коллективом служит демократический стиль руководства. Этот стиль руководства позволит руководителю одновременно и быть во главе своего коллектива, приводя пример на себе (показывая личным примером для своих подчинённых), и одновременно будет служить творческому развитию, достижению самоактулизации специалистов, достижение все новых и новых вершин в педагогической деятельности.

Демократический стиль управления характеризуется высокой степенью децентрализации власти руководителя и разделения полномочий не навязыванием собственной воли руководителя педагогам, а предоставлением сотрудникам возможности принимать собственные решения, наличием частичного контроля деятельности руководителя со стороны членов педагогического коллектива.

Таким образом руководитель не только не нагнетает атмосферу в педагогическом коллективе, но и дает возможность для воплощения своих идей, развитию творческих возможностей и так далее [9].

Либеральный стиль или попустительский стиль управления отличается минимальным участием руководителя в управлении педагогическим коллективом, предоставлением педагогам полной свободы в определении собственных целей деятельности, средств их достижения и в осуществлении самоконтроля. Надо отметить, что данный стиль руководства во многом может служить отдельных случаях отрицательно, так как по своей сути является самоустранением от руководства. Предоставляя полную возможность своим подчинённым для реализации своих целей, без существенного контроля, а лишь на основе самоконтроля может при вести к нежелательным последствиям.

Таким образом выбирая из трех стилей руководства педагогического коллектива все таки более актуальный для реализации творческих задач, развитие творческого потенциала, созданию здорового морально-психологического микроклимата способствует демократический стиль управления с сильным творчески развитым и постоянно развивающимся руководителем, который будет служить неким локомотивом для своих подчинённых. Руководитель в данной ситуации будет являться примером для подражания, одновременно и являясь наставником для своих подчинённых. Но в каждой отдельной ситуации необходимо подходить индивидуально к той или иной ситуации.

Являясь руководителем в таком не простом коллективе руководитель, должен находить в зависимости от ситуации и задач стоящих перед ним для руководства. Он должен выработать свой стиль некий симбиоз стилей присущий конкретному коллективу и конкретной ситуации. Это означает, что руководитель должен вести себя по-разному в разных ситуациях, правильно анализировать возникшую ситуацию и использовать необходимые технологии психологического воздействия на членов коллектива.

Подводя итог можно сделать выводы, сто создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе это многосторонний кропотливый труд всего педагогического коллектива во главе с его руководителем. Разрешая эту нелегкую педагогическую задачу по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, мы создаем важное слагаемое для одной из основных предназначений педагогов, а именно обучению обучаемых. Экспериментально доказано, что специалист находясь в хорошем настроении, бодрости духа, которому не мешают творчески развиваться, способен на многое. Гораздо более успешно будут решаться педагогические задачи с обучаемыми.

Сегодня, как и всегда требование к педагогам является высоким. Ведь это тот человек, который не только обучает своих обучаемых, но является эталоном для подражания, служит неким примером. В особенности в юном и подростковом возрасте, когда в школе педагоги формируют будущую личность, участвуют в ее становлении, развитии ее способностей, творческому развитию.

**Список литературы**

 1. Почебут Л.Г., Чикер В.А. «Организационная социальная психология», глава 5 «Социально-психологический климат». СПб: Речь, 2000.-с. 134-187.

 2. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива : пути и методы изучения / под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1981. 191 с.

 3. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности: теоретико-методологический аспект. Л.: Изд-во Ленинского университета, 1990. 181 с.

 4. Шепель В.М. Управленческая психология. М., Просвещение, 1986. - 248 с.

 5. Антонова Н.В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры. Электронный ресурс: <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2014/january2014/item/223-socio-> (Дата обращения 24.01.24)

 6. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт психотерапии. 2002. 490 с.

 7. Ильченко С.В., Кандаурова Т.И. Мотивационный механизм в управлении поведения персонала // Вестник экспериментального образования. 2015. № 2. С. 14-21.

 8. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом. Научный журнал «Института бизнеса и дизайна», 2018, №3.- с.17-24

 9. Курнаева И.Т. Связь статуса педагогов в коллективе и выраженности фаз эмоционального выгорания // Вестник экспериментального образования. № 1. С. 29-33.