КГУ «Бородулихинский колледж» УО ВКО

 **«Психологический климат в педагогическом коллективе»**

Подготовила: педагог-психолог

Гринвальд Л.А.

2021 год.

 Педагогический коллектив – это общность педагогов образовательного учреждения, объединённая на основе общих мировоззренческих взглядов, воспитательных целей и задач.

Педагогический коллектив является частью общественного коллектива, куда входит составной частью ученический коллектив.

Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества.

Педагогический коллектив, как профессиональное объединение людей, имеет свои специфические особенности:

1.                 Самоуправляемость. Основные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива обсуждаются на различных уровнях управлениях.

2.                 Коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты деятельности.

3.                 Ненормирование рабочего дня;

4.                 Преимущественно женский состав.

Следует отметить, что психологический климат образовательного учреждения включает в себя несколько блоков взаимоотношений:

- психологические отношения по вертикали: «руководитель-подчиненный»;

- отношения по горизонтали: «коллеги-коллеги»;

- отношения в системе «человек — окружающая материально-техническая среда».

Социально-психологический климат в учебном заведении оказывает воздействие на субъективное благополучие личности педагога, его успехи, на взгляды и деятельность воспитанника.

Выделяют следующие основные функции психологического климата педагогического коллектива:

- консолидирующая – заключается в сплочении его членов, в объединении коллективных усилий для решения учебно-воспитательных задач;

- стимулирующая – отвечает за создание «эмоциональных потенциалов» коллектива, его жизненной энергии, реализуемой в педагогической деятельности;

- стабилизирующая – обеспечивает устойчивость внутри коллективных отношений и создающую необходимые предпосылки для успешного вхождения в коллектив новых педагогов;

- регулирующая – проявляется в утверждении норм взаимоотношений, этической оценке поведения членов коллектива.

Общий климат в коллективе зависит от личностных интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов. Следует отметить тот факт, что если в педагогическом коллективе нормой взаимоотношений являются взаимопомощь, сотрудничество, поддержка и уважение, педагоги испытывают желание находиться в таком коллективе, то можно говорить о благоприятном психологическом климате. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, испытывает стрессовые состояния, то можно говорить о неблагоприятном психологическом климате.

К числу факторов, препятствующих формированию положительного психологического климата, относятся конфликты в педагогическом коллективе.

Конфликт - это резкое обострение противоречий, возникающих в сфере непосредственного общения людей.

В пед. коллективе выделяются три основные группы конфликтов:

- профессиональные конфликты;

- конфликты ожиданий;

- конфликты личностной несовместимости.

Также на формирование психологического климата в педагогическом коллективе влияет стиль руководства. Следует отметить, что роль руководителя в создании оптимального социально-психологического климата является решающей.

Следует отметить, что для управления педагогическим коллективом целесообразно использовать демократический стиль руководства. Но практика показывает, что в одном и том же коллективе, на разных этапах развития, в разных ситуациях, должны применяться различные стили управления, при этом должен сохраняться разумный баланс между достижением цели и сохранением взаимоотношений в коллективе.

Анализ литературы показал, что психологический климат в педагогическом коллективе играет важную роль, так как способствует нормальному функционированию учебно-воспитательной деятельности. Основными факторами, препятствующими развитию благоприятного психологического климата являются конфликты, стиль руководства, отношения в коллективе, условия труда, применяемая шкала поощрений и наказаний и т.д.

Рекомендации, способствующие улучшению развития благоприятного климата в группе педагогов:

1.                 Организовывайте общие коллективные дела, совместные переживания;

2.                 Умейте правильно строить свои взаимоотношения с коллегами и начальством.

3.                 Учитываете индивидуальные особенности коллег(вспыльчивость, молчаливость, обидчивость, замкнутость), его состояние в данный момент, его отношение к вам.

4.                 Умейте выслушать коллегу, особенно в минуты напряженного, нервного состояния, возникшего в результате каких-либо неприятностей, недоразумения. Сохраняйте «секреты», доверительная беседа требует осторожности, деликатности.

5.                 Относитесь уважительно к мнению других людей. Не исключайте возможности того, что вы можете ошибаться;

6.                 Развивайте эмпатийные способности членов группы, умение и потребность в познании других людей, толерантное к ним отношение;

7.                 Используйте "тайм-ауты", которые необходимы для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);

8.                 Находите общие интересы, которые объединили бы педагогов в группы и на их основе организовывайте общие дела;

9.                 Формируйте традиции группы, участвуйте в общепедагогических традиционных делах;

10.            Привлекайте коллег проводить свободное время вместе: сходить в кино, отдохнуть и т.п.

 11.            Способствуйте осознанию сотрудниками своей роли в коллективе;

 12.            Займитесь профессиональным развитием и самосовершенствованием;

13.            Овладейте умениями и навыками саморегуляции;

14.            Проводите социально-психологические тренинги по укреплению доверия сотрудников друг к другу, а также и к руководителю коллектива.

15.            Время от времени проводите анонимный опрос сотрудников по данной проблеме.

Перечисленные выше рекомендации позволяют и будут улучшать и анализировать морально-психологический климат в коллективе.

Также, для оптимизации психологического климата в педагогическом коллективе, можно применять следующие игры и упражнения на сплочение коллектива:

1.                 *Игра «Молекулы»*

Члены группы – «атомы» – свободно двигаются по комнате под музыку. По сигналу ведущего (хлопок) Атомы объединяются в молекулы по 2 человека, затем по 3 и т. д. в конце упражнения объединяется вся группа.

2. Игра «Волшебная шляпа»

Цель: создание благоприятного климата в коллективе.

Ход игры: ведущий предлагает взять шляпу и передать ее по кругу под звуки музыки. Как только музыка останавливается, тот, у кого в руках осталась шляпа, должен подарить комплимент игроку, сидящему справа. Нужно не только получить комплимент, но и обязательно его возвратить.

3. Игра «Цветок»

Цель: создание положительного отношения друг к другу.

Ход игры: на доске расположен цветок. На каждом лепестке цветка написано высказывание, которое нужно закончить. «больше всего я горжусь…», «Больше всего я хочу…» и т.д. игрокам необходимо срывать по лепестку и продолжить фразу.

4. Игра «Кем я хотел быть»

Цель: помочь раскрыться каждому участнику, создание благоприятного климата в коллективе.

Ход игры: участникам раздаются карточки, на которых ведущий предлагает написать профессию, которую бы хотел получить участник в детстве. Далее ведущий перемешивает карточки и раздает участникам в случайном порядке. Участнику, получившему карточку, необходимо вжиться в «полученную роль». Далее, участники задают вопросы игроку.

5. Игра «Слепая прогулка»

Ход игры: группа делится на пары. Одному из участников пары предлагается взять партнера на «Слепую прогулку», где он должен партнеру предоставить разнообразные предметы, хорошо передающие форму, текстуру и другие характеристики. Партнер должен рассказать о предметах, которые он смог почувствовать, о своих впечатлениях.

6. Упражнение «Чувства»

Членам коллектива предлагается назвать как можно больше слов, обозначающих различные чувства. Игра проходит в виде «мозгового штурма».

Далее идет обсуждение игры. Ведущий с участниками обсуждает названные чувства, их роль в жизни людей.

7. Игра «Без маски»

Ведущий раздает участникам карточки с написанной фразой, которая не имеет окончания. Участнику необходимо продолжить фразу, без предварительной подготовки. Очень важно, чтобы высказывание было искренним.

**Список литературы**

1.                 Аникеева Н.П. Учителю о психологическом климате в коллективе. – М.: Просвещение, 2010, 158с.

2.                 Ишмекеева А.К. Факторы формирование и коррекции социально – психологического климата в педагогическом коллективе.[Электронный ресурс], - http://psychology.snauka.ru/2013/02/1734

3.                 Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: Учеб. пособие – 2-е изд., доп. – Мн.: ТетраСистемс, 2010, 365с.

4.                 Назаренко М.А. Анализ морально-психологического климата и состояния организационной культуры / М.А. Назаренко, Э.Г. Никонов, А.Р. Само- хвалова // Современные наукоемкие технологии. – 2014. – № 8. – С. 78-79.

5.                 Слободчиков В.И. О понятии образовательной среды в концепции развивающего образования / В.И. Слободчиков. – М.: Экопсицентр РОСС, 2000. - 230 с.

6.                 Социально-психологический климат в педагогическом коллективе : учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования / А.П.Панфилова. — М.: Издательский центр «Академия», 2011. — 240 с.

7.                 Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Электронный ресурс], – http://my-enu-site.narod.ru/files/N.P.\_Fetiskin\_V.V.\_Kozlov\_G.M.\_Manuilov\_Soccialno-psihologicheskaya\_diagnostika.pdf

8.                 Фоменко С.Л. Профессиональное становление педагогического коллектива.- Дис. д-ра психол. наук: Екатеринбург. Урал гос пед ун-т . 2007 - 251 с.

9.                 Хачванкян В.В. Есаян А.Ю., Сорокина Д.А. Социально-психологический климат – основа корпоративной культуры // Вестник Донецкого университета экономики и права. -2010-№2,- с.95-100.