Благоприятный психологический микроклимат как условие повышения эффективности ДОО

**Введение**

Формирование благоприятного психологического климата коллектива является одним из важнейших условий для достижения целей в условиях ДОО - целей обучения, воспитания, развития личности, и усвоению общеобразовательной программы. Успешное воспитание дошкольников напрямую связано с индивидуально-личностными и профессиональными качествами педагога, среди которых отмечаются организованность, ответственность, работоспособность, нацеленность на достижение результата, повышение самооценки, профессиональной компетенции, стремление к повышению качества труда.

 Цель моей работы - изучение формирования благоприятного психологического климата как средство повышения эффективности ДОО.

Задачи:

1.Рассмотреть и проанализировать понятия психологического климата.

2.Рассмотреть и проанализировать особенности формирования психологического климата в педагогическом коллективе и пути его оптимизации для более эффективной работы ДОО.

**Основная часть**

В психологию понятие «климат» пришло из метеорологии и географии. Сейчас это установившееся понятие, которое характеризует невидимую, тонкую, деликатную, психологическую сторону взаимоотношений между людьми. В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата В.М. Шепель.

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.

Первая климатическая зона - социальный климат, который определяется тем, насколько в данном коллективе осознанны цели и задачи общества, насколько здесь гарантированно соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан.

Вторая климатическая зона - моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данном коллективе являются принятыми.

Третья климатическая зона - это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Психологический климат - это климат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата.

Под психологическим климатом понимается относительно устойчивые психологические состояния коллектива, значимые для деятельности его членов. Климат может быть благоприятным и неблагоприятным, хорошо или плохо влиять на самочувствие человека. Позиция каждого педагога в работе учреждения оказывает влияние на настроение всего педагогического коллектива. Одним из важных компонентов психологического климата выступает удовлетворенность работников своей жизнедеятельностью в коллективе. Она определяет эмоциональные состояния людей, их привязанность к месту работы. В свою очередь от этого зависит их организационная сплоченность - готовность к продолжению деятельности в своем образовательном учреждении.

Педагогический коллектив - это сложная социальная система, в которой, взаимодействуют и сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными особенностями, складом характеров, темпераментами.

Психологический климат в педагогическом коллективе - это комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности его членов различными факторами жизнедеятельности.

Труд педагога невозможен вне общения: непосредственное общение педагогов с коллегами, с детьми, родителями. Большое значение формированию педагогического коллектива придавал А.С. Макаренко. Он говорил: «Должен быть коллектив воспитателей, и там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого точного подхода к ребёнку, там не может быть никакого воспитательного процесса.  Чтобы воспитать умных, добрых и талантливых детей коллектив педагогов должен быть единым, дружным, высококвалифицированным, а также быть объединенным общими целями, идеями, морально-этическими нормами поведения». [2] Макаренко утверждал, что нельзя ставить вопрос о воспитании в зависимости от качества или таланта отдельно взятого учителя. Хорошим мастером можно стать, по его мнению, только в коллективе. И естественно, что разобщенность, конфликтность, отсутствие взаимовыручки будут негативно сказываться на самочувствии педагогов, что может косвенно или напрямую способствовать снижению эффективности взаимодействия как с коллегами, так и с детьми и их родителями. «Нет ничего опаснее индивидуализма и склоки в педагогическом коллективе, нет ничего отвратительнее, нет ничего вреднее» - писал Макаренко. [3]

Формирование благоприятного психологического климата – это одна из главных задач в работе руководителя. Если не урегулировать психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются все остальные вопросы.

Благоприятный психологический климат в коллективе педагогов складывается с учетом специфики [профессиональной деятельности](https://pandia.ru/text/category/professionalmznaya_deyatelmznostmz/), оказывающей существенное влияние на личностное развитие педагогов, характер внутригрупповых [взаимоотношений](https://pandia.ru/text/category/vzaimootnoshenie/) в коллективе и на состояние психологического климата в данной сфере. Еще одной, не мало важной особенностью построения благоприятного психологического климата в дошкольной организации, является обеспечение последовательного и целенаправленного управленческого и педагогического воздействия, направленного на формирование и развитие у педагогов таких личностных свойств и качеств как: коммуникативная компетентность, толерантность, которые способствуют построению конструктивных взаимоотношений между ними, а, следовательно, и достижению благоприятного состояния психологического климата.

Психологический климат формируется под влиянием двух факторов:

Прежде всего - это социально-психологическая атмосфера общества в целом.

Второй фактор - микросоциальные условия: специфика функций данного коллектива относительно разделения труда в обществе, географические и климатические условия, степень изолированности коллектива от широкой социальной среды, возрастной и половой состав и т.д.

Оба эти фактора определяют то состояние коллектива, которое называют социально-психологическим климатом, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами и интересами.

Наблюдения и исследования позволяют выделить шесть основных групп факторов, определяющих состояние социально-психологического климата и, в конечном счете, самочувствие и работоспособность работников.

1. Служебно-функциональные факторы (условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п.; обоснованность и четкость распределения функций между работниками; функциональная определенность структуры деятельности каждого сотрудника, четкость его обязанностей, прав и ответственности; отношение руководства к вопросам организации труда работников и др.).

2. Экономические факторы (система оплаты труда; своевременность получения заработной платы; установление границ окладов в соответствии с затратами труда; справедливое (или несправедливое) распределение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т.д.).

3.Управленческие факторы (стиль и методы управления персоналом; отношение руководителей к работникам; сплоченность управленческого звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

4. Психологические факторы (взаимоотношения работников между собой; степень социально-психологической совместимости; уровень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; взаимоотношения сотрудников с непосредственным руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки работниками друг друга и т.д.).

5. Профессионально-квалификационные характеристики коллектива (численность, соответствие квалификации персонала выполняемой работе; обеспечение адаптации и вхождения в должность; перспектива повышения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

6. Правовые факторы(оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соответствие правовых актов требованиям современной деятельности; наличие по каждой должности должностной инструкции с указанием объема обязанностей, прав и ответственности; форма и содержание правовых актов; удобство в их применении и т.д.).

Психологический климат - это не статичное, а весьма динамичное образование. Эта динамика проявляется как в процессе коллективообразования, так и в условиях функционирования коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворенности работников трудом и коллективом. Социально-психологический климат возникает спонтанно. Но хороший климат представляет собой итог систематической воспитательной работы с членами коллектива, осуществление специальных мероприятий, направленных на организацию отношений между руководителями и подчиненными. Формирование и совершенствование социально-психологического климата – это постоянная практическая задача руководителей любого ранга. Создание благоприятного климата является делом не только ответственным, но и творческим, требующим знаний его природы и средств регулирования, умения предвидеть вероятные ситуации во взаимоотношениях членов коллектива. Формирование хорошего социально-психологического климата требует, особенно от руководителей и психологов, понимания психологии людей, их эмоционального состояния, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений друг с другом.

На мой взгляд, главными задачами  руководителя и педагогического коллектива ДОО является: совершенствование психологической компетенции педагогов, обеспечение реального гуманного взаимодействия детей и педагогов,  помощь в наиболее успешной реализации себя в поведении и деятельности, способствование в сохранении психического здоровья, повышение уровня знаний педагогов по способам взаимодействия с различными категориями детей, помощь в осуществлении индивидуального подхода в общении с детьми, развитие коммуникативных навыков, навыков выхода из конфликтных ситуаций, овладение навыками управления стрессом, способствование развитию психологической грамотности педагогов.

Таким образом, формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе ДОУ обеспечивается посредством организации последовательного и целенаправленного управленческого и психолого-педагогического воздействия, направленного на формирование у педагогов таких личностных свойств и качеств, которые способствовали бы построению конструктивных взаимоотношений между ними.

Климат называют благоприятным, если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Критика недостатков педагогов друг друга крайне отрицательно сказывается на формировании благоприятных условий в коллективе. Психологи утверждают, что в человеке гораздо легче увидеть недостатки, чем достоинства. Развитие личности немыслимо в атмосфере равнодушия или неприязни друг к другу. Когда педагоги работают на пределе своих возможностей или заняты рутинной работой, тогда неизбежно возникают конфликты. А если в коллективе наблюдается высокий уровень конфликтности, то уровень эффективности и качества работы будут низкими. Отсюда вытекает еще одна проблема - психологического здоровья педагога. Все мы знаем, что педагог-профессия энергозатратная, связанная с творчеством, вечной погоней за информацией, сопровождающаяся взлетами и стрессами, профессиональными страхами, приводящими к нервным срывам, профвыгоранию. И педагог должен осознавать, что его профессиональное здоровье – главное условие для создания благоприятного психологического климата в ДОО, качества обучения и воспитания. Воспитатели, ежедневно общаясь с детьми, напрямую влияют на их личностное развитие. Если педагог будет удовлетворен своей профессией: расходом времени на работу, отношением воспитанников, взаимоотношениями с руководством, хорошей организацией совместного труда, возможностью влиять на дела образовательного учреждения, то вполне понятно, что положительное отношение к профессии создаст предпосылки для получения более полного удовлетворения от работы и достижения высоких результатов. Как известно, оптимистическое настроение - незаменимый стимул трудового процесса.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение. Руководитель в таком случае не является источником угрозы, отношение к нему устанавливается как к члену коллектива, за ним признаётся право принятия значимых для коллектива решений.

 Каждый член коллектива с благоприятным климатом уверен в себе, поскольку чувствует себя принятым, знает свои достоинства, свободен в выражении собственного мнения.

 Строительство психологического климата - это важнейшее дело не только рук руководителя, но и каждого члена коллектива. Достаточно появиться в коллективе одному или нескольким агрессивно настроенным педагогам, и вся созидательная работа коллектива на протяжении многих лет может пойти насмарку.

 У руководителя, заинтересованного в создании благоприятного психологического климата, неизбежно возникает ряд вопросов: «Как установить в педагогическом коллективе такие отношения?», «Поддаётся ли психологический климат коррекции?» и другие.

Существуют, на мой взгляд, три возможных подхода в формировании эффективного (с точки зрения совместимости, сработанности людей) коллектива.

Во-первых, совместная группа может быть создана за счет специального подбора людей (с учетом наилучшего сочетания их особенностей), обеспечивающего как высокую эффективность деятельности группы, так и необходимый психологический комфорт внутри её. Такой подход предполагает выделение необходимых для членов коллектива профессиональных и психологических качеств, а затем поиск наилучшего сочетания этих свойств у нужного коллектива людей. Но провести подобный подбор не всегда оказывается возможным.

Во-вторых, оптимизации деятельности и взаимодействия в коллективе можно достичь, идя по пути, так называемого функционального подхода, когда исходя из особенностей состава группы, необходимо наилучшим образом определить обязанности отдельных членов группы, их функции, создать оптимальные схемы взаимодействия и т. д.

В-третьих, высокий уровень работоспособности группы может быть результатом развития у членов коллектива навыков эффективного общения, культуры делового и личного взаимодействия, умения психологически грамотно решать возникающие проблемы.

Создание, укрепление, постоянное развитие педагогического коллектива должно основываться на следующих положениях:

1.Педагогический коллектив надо рассматривать, прежде всего, как коллектив тружеников. Хороший трудовой коллектив - это люди, объединённые единой целью. Их объединяет чувство ответственности за дело, порученное не каждому лично, но, прежде всего коллективу. Сознание личного долга за свою частицу труда вытекает из коллективного долга ответственности. Если каждый видит только свою работу, думает только о собственных успехах - коллектива нет. При глубоком проникновении в учебно-воспитательный процесс на каждом шагу возникает потребность объединять усилия всех педагогов для выполнения по существу одной и той же работы, проявляющейся в самых разнообразных формах.

О том, что общие результаты зависят от индивидуальных усилий каждого, хорошо знает любой педагог. Но настоящее чувство долга и ответственности за всё, что делается в образовательной организации, рождается и крепнет только там, где каждый педагог своим трудом вносит вклад в дело всего коллектива, где этот вклад получает надлежащее признание, одобрение, поощрение.

Любая сторона учебно-воспитательной работы может служить объединению усилий всех педагогов, укреплять чувство долга перед коллективом. Наиболее богатые возможности для объединения усилий педагогов, для постановки коллективных целей предоставляет [воспитательная работа](https://pandia.ru/text/category/vospitatelmznaya_rabota/). Дружные, целеустремлённые, сплочённые педагогические коллективы создаются, прежде всего, там, где весь учебно-воспитательный процесс, строится на коллективных усилиях всех педагогов по моральному воспитанию дошкольников, где общими усилиями всего педагогического коллектива решаются такие важные задачи, как воспитание патриотизма, трудолюбия, гуманности и других моральных качеств человека. Объединяющая сила этой воспитательной работы заключается в том, что она занимает важное место в повседневном труде всех воспитателей.

2. Руководство всей жизнью и трудом воспитанников должно осуществляться не только заведующим детским садом, а всем педагогическим коллективом. Педагогический коллектив начинает жить творческой жизнью только тогда, когда он является единым, объединённым едиными целями и требованиями воспитателем детского коллектива, сравнивает индивидуальное творчество педагогов с ручейками, которые стекаются в единый поток коллективного мастерства и коллективного опыта.

3. Необходимо внимательное, чуткое, заботливое, доброжелательное отношение со стороны педагогического коллектива и руководства к каждому педагогу во всех сторонах его жизни: и в обеспечении материальных условий, требующихся для успешного труда, и в достижении успехов в учебно-воспитательной работе, и в повышении его общей и педагогической культуры. У каждого есть свои достоинства и недостатки, интересы и запросы. Создание и укрепление педагогического коллектива – это, в сущности, кропотливая индивидуальная работа коллектива и руководителя с каждым человеком, умение найти такой подход к педагогу, который окажется правильным только по отношению к нему. Нельзя подходить ко всем педагогам с одной и той же меркой как в требовательности, так и в помощи. Рассчитывать на творческую работу педагога, а отсюда и на приобретение им личного опыта взаимной ответственности, можно только в случае, если коллектив и его органы работают с каждым отдельным педагогом, если эта работа проводится для повышения его мастерства в будущем.

4. Постоянство состава педагогического коллектива становится положительным качеством и фактором дальнейшего улучшения работы ДОО только при том условии, когда длительное пребывание воспитателя в детском саду связано с его любовью к делу, с творческой работой, сопровождается ростом его педагогического мастерства и общего уровня культуры. Может и должен меняться состав педагогического коллектива, но не переходящим, постоянным должны оставаться его важнейшие качества – сохранение и умножение лучших традиций, бережливая передача их молодым педагогам, постоянный рост, повышение педагогического мастерства каждого работника.

Хранением всех приобретённых положительных качеств педагогического коллектива может быть только сам коллектив, в частности его самая лучшая, передавая часть, вокруг которой объединяются менее опытные педагоги и которые должны быть ядром коллектива.

Считаю, что руководителю важно работать не только с коллективом, но и над собой.  Личность и пример руководителя должны быть примером и образцом для других сотрудников. В своей работе я стремлюсь придерживаться следующих правил.

1. Ничто так не мешает [авторитету](https://pandia.ru/text/category/avtoritet/) руководителя успеху её деятельности, как неуважительное отношение к коллективу, выражающееся в уверенности руководителя, что он знает дело лучше других, а потому предпочитает общаться с коллективом только или в основном в форме монолога.

2. Нельзя собирать коллектив, даже с самыми лучшими побуждениями, если ты до тонкостей не продумал, зачем ты это делаешь и что именно ты ему скажешь. Несколько бессмысленных собраний – и смысл говоримого перестаёт восприниматься вообще.

Итак, руководитель, если он стремится быть одновременно и неформальным лидером, должен решать важнейшую группу задач, связанных с созданием благоприятного психологического климата в коллективе:

- точно знать способности, интересы, особенности сотрудников;

- способствовать психологической защищённости педагогов;

- считать одной из важнейших задач разработку и реализацию [социально-экономической защиты](https://pandia.ru/text/category/zashita_sotcialmznaya/) сотрудников, при этом выдвигать во главу угла документально - правовое обеспечение в рамках морального и материального стимулирования, для снижения субъективизма в этом деле;

- руководитель должен знать реальные заслуги не по слухам, а вследствие хорошо продуманной системы обратной связи;

- руководитель должен научиться делегировать подчиненным не только обязанность и ответственность, но и права в рамках поставленной задачи;

- очень важно показать подчиненным степень важности выполняемой ими работы;

- необходимо постоянно создавать условия профессиональной квалификации сотрудников;

- дабы избегать дергания по мелочам, руководитель должен продумать систему управленческих требований;

- проверка работы педагогов, как правило, усиливает тревожность, приводит к недовольству и нарастанию конфликтности, поэтому руководитель должен подходить к внутреннему контролю с позиций управления успехом.

**Заключение**

Подводя итог, можно отметить, что психологический климат в коллективе оказывает мощное влияние на успехи и неуспехи каждого педагога, и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь, завтрашние взгляды и деятельность наших воспитанников. Если в коллективе будет создан благоприятный психологический климат, то легче будет спрогнозировать и разрешать конфликты и проблемы, отчего зависит качество обучения и воспитания детей.

Создание психологического климата - это сложная и трудоемка работа, но очень благодарная. Коллектив с благоприятным микроклиматом всегда будет успешным, а значит наши дети будут лучше воспитаны, больше получат навыков и умений. Общение с успешными взрослыми в позитивном творческом коллективе помогает ребенку устанавливать социальные контакты, познавать себя и других, оно оказывает самое непосредственное воздействие на особенности и развитие его общения со сверстниками, формирует положительное отношение к обществу и делает его более успешным в будущем.

Психологический климат выступает повседневным пространством трудовой деятельности индивида, активно влияя на ее мотивы, устойчивость, эффективность. Значимость его приобретает особый смысл в педагогической профессии, где эмоциональное состояние педагога выступает не просто сопутствующим элементом трудовой деятельности, а включается в саму профессию.

Таким образом, можно сделать вывод, что если в учреждении образования будет сформирован благоприятный микроклимат, то это будет способствовать повышению уровня комфортности всех участников образовательного процесса, повышению эффективности образовательного процесса, развитию личности педагогов, их творческой активности.

**Список литературы:**

1. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность. / В.В Бойко, А.Г Ковалев, В.Н Панферов — М.: Мысль, 1987. — 207 с.
2. Макаренко А.С. Сочинения: В 7 т. - М., 1958. - Т. 5. - С. 179.
3. Макаренко А. С. Сочинения: В 7 т. - М., 1958. - Т. 5. - С. 292.
4. Немов Р. С. Психология. Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 2 кн. / Р. С. Немов. - М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2008.
5. Овчарова, Р.В. Технологии практического психолога образования: Учеб. Пособие / Р. В. Овчарова. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 448с.
6. Оценка зрелости, сплочённости и организованности коллектива // Справочник руководителя дошкольного учреждения. - 2008. - №3. С.45.
7. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб.для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов; Под ред. С. А. Смирнова. - 4-е изд., испр. - М.: Издательский центр «академия», 2009. - 512 с.
8. Почебут Л. Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПБ: Речь, 2000.
9. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина- М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
10. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.masu.edu.ru/files/site/273-fz.pdf>
11. Педагогическая библиотека. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pedlib.ru/>