

**Комунальний заклад «Полтавський Палац дитячої та
юнацької творчості Полтавської міської ради»**

**Заняття ШПМ для педагогічних працівників з теми:
«Компоненти позитивного
психологічного клімату в колективі»**

Розробила практичний психолог Сердюк О. М.

Полтава – 2021

Заняття ШПМ для педагогічних працівників з теми:

«Компоненти позитивного психологічного клімату в колективі»

Мета: визначити фактори, які впливають на позитивний клімат у колективі, формувати позитивний психологічний клімат, сприяти згуртуванню колективу.

Психологічний клімат – явище об'єктивне. Він створюється під впливом двох факторів:

- Мікросоціальні умови – специфіка функцій колективу щодо поділу праці, віковий склад, розподіл за статтю, географічні та кліматичні умови;
- Соціально-психологічна атмосфера суспільства.

Соціально-психологічний клімат колективу – це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату колективу:

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та взємимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

І хоча кожен колектив має своє, неповторне обличчя, стиль, інтереси, згадані ознаки майже універсальні для будь-якого колективу.

Одним із перших розкрив зміст психологічного клімату В. М. Шепель. **Психологічний клімат**, на його думку – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їх симпатії, збігів характерів, інтересів, схильностей, це емоційно стійка налаштованість людей в колективі. Він вважав, що клімат стосунків між людьми в організації складається з трьох складових.

Перша складова – це соціальний клімат, який визначається усвідомленням спільних цілей і завдань організації. Друга складова – моральний клімат, який визначається прийнятими моральними цінностями організації. Третя складова – це психологічний клімат, тобто ті неофіційні відносини, які складаються між працівниками. У цілому, цей феномен прийнято називати соціально-психологічним кліматом колективу організації.

Залежно від особливостей вияву соціально-психологічний клімат виконує в колективі відповідні **функції**:

- консолідуючу (полягає у згуртуванні колективу, об'єднанні зусиль для вирішення навчально-виховних завдань);
- стимулюючу (виявляється в реалізації емоційних потенціалів колективу, його життєвої енергії);
- стабілізуючу (забезпечує стійкість внутрішньокolleктивних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);
- регулюючу (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Педагогічний колектив формує й виховує, передає знання й досвід, накопичений людством. Цим визначаються особливості його функціонування, моральних відносин, громадської відповідальності, єдності, колективності та гуманістичної спрямованості. Колектив педагогів складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і педагогічними поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку та творчого потенціалу.

Вирізняють такі основні фактори формування соціально-психологічного клімату:

1. Фактори макросередовища. Говорячи про фактори макросередовища, які впливають на психологічний клімат ззовні, необхідно враховувати те, що жодна група не може існувати, а тим більше розвиватися ізольовано від навколишнього світу.

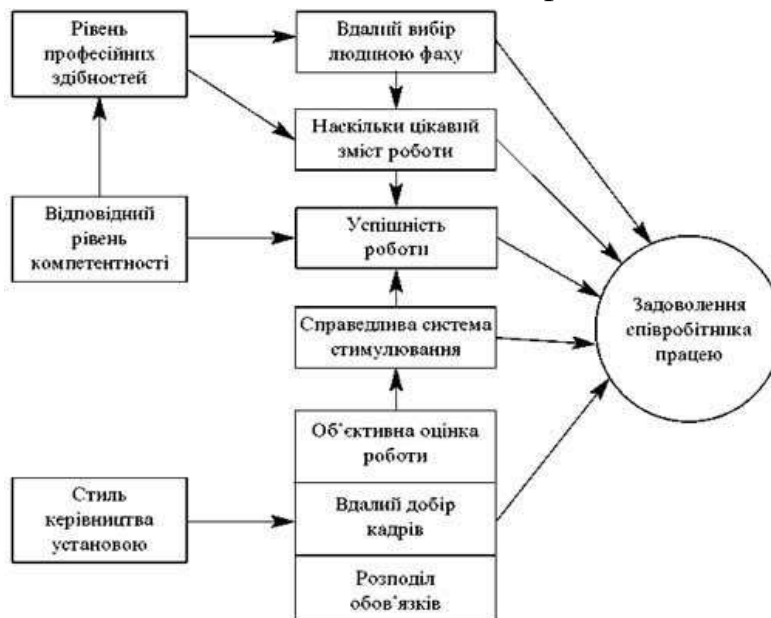
До таких факторів належать:

- соціально-психологічні тенденції науково-технічного прогресу;
- особливості суспільно-економічної формації на конкретному етапі розвитку суспільства;
- особливості діяльності органів управління, вищих за рівнем;
- соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує організація тощо.

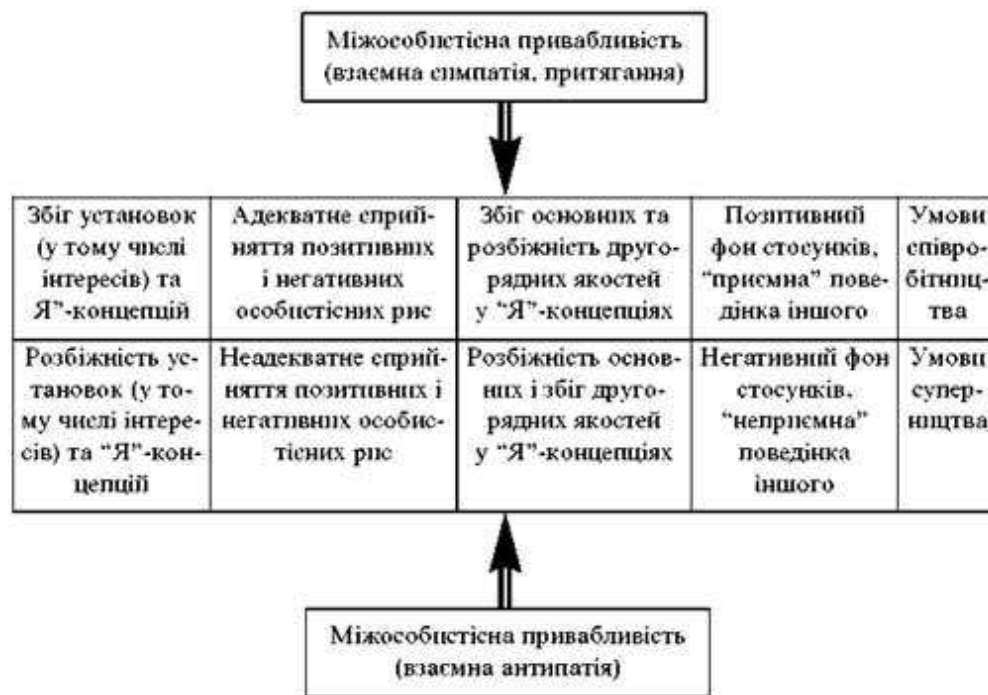
2. Фактори мікросередовища. Вони значно більше впливають на соціально-психологічний клімат колективу, основні з них такі:

- рівень психологічної культури керівника та співробітників;
- взаємини з колегами по роботі та адміністрацією;
- рівень конфліктності відносин;
- професійна підготовка персоналу;
- зміст праці та ступінь задоволення нею;
- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків педагогів з дітьми;
- особистість керівника, стиль керівництва та задоволеність ними.

Український психолог Н. Л. Коломінський розробив схему, де враховано основні чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою, а також взаємний вплив різних компонентів. Така схема цікава для керівника, бо допомагає запобігати конфліктності в колективі.



Доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей в колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного. Це дуже важливо. М. М. Обозов та Г. В. Щокін систематизували основні чинники, які визначають характер міжособистісних стосунків.



Компоненти, що впливають на формування позитивного психологічного клімату у педагогічному колективі

Позитивний психологічний клімат – це підсумок систематичної роботи адміністрації, психолога і всіх співробітників установи з розумінням емоційного стану людей, настроїв, відносин один з одним. Тому запропоновані компоненти можуть «працювати» виключно при спільному дотриманні всіх факторів кожним членом педагогічного колективу.

1. Довіра – це потужна універсальна сила, що впливає практично на все, що відбувається всередині закладу і є структурною та культурною характеристикою кожного окремого закладу. Дуже важливим компонентом в будь-якому колективі є наявність довіри.

2. Спрацьованість визначає ефективність роботи педагогів і залежать від психофізіологічної сумісності учасників груп, наявності паритетних тактик, спільності установок та інтересів, відсутності егоцентричної спрямованості та взаємодовіри. Основа спрацьованості – успішність і результативність саме спільної діяльності, що передбачає узгодженість в роботі між її учасниками.

3. Психологічна сумісність. Особливість психологічної сумісності полягає в тому, що контакт між працівниками опосередкований їхніми діями і вчинками, думками й оцінками. Ефективним можна вважати таке співіснування, яке задовольняє його учасників і зберігає певний рівень їхніх відносин. Несумісність же працівників породжує ворожість, антипатію, призводить до конфліктів, що негативно позначається на результатах спільної діяльності.

4. Система управління. Варто враховувати існування двох систем управління (формальну і неформальну) і відповідно їх безпосередній вплив на взаємовідносини між членами колективу.

Елементи формальної системи добре відомі кожному керівникові: планування, організація, мотивація та контроль. Однак, паралельно з цим стихійно складається інша система, яка виконує ті ж функції, але вже не з організаційної, а з соціальної, міжособистісної сторони. У той час як керівник мотивує співробітника зарплатою, колектив мотивує його спілкуванням, захистом, визнанням його як особистості. Колектив контролює, як би хто-небудь не вийшов за рамки негласно встановлених правил. Тому, кожен працівник, потрапивши в організацію, опиняється між двох вогнів: формальними вимогами керівництва і неформальними вимогами людей, які його оточують. Причому останні чинять на нього набагато більший, сильніший вплив.

Чинником, який сприятиме стабілізації взаємин у сучасному педагогічному колективі та виступить буферною зоною між двома формами управління – це вмиле керівництво. В більшій мірі, формування сприятливого психологічного мікроклімату залежить від вміння адміністрації знаходити з підлеглими спільну мову, а саме: цікавитися їхніми проблемами, делегувати або розподіляти повноваження, згуртовувати навколо себе, справедливо оцінювати результати праці, використовуючи розум і досвід, створювати особливу атмосферу задоволення педагогічною працею, яка сприяє розвитку творчості, педагогічної майстерності.

5. Дотримання педагогічного такту та педагогічної етики. Сучасна діяльність педагога представляє собою правильне, ділове, доброзичливе, поведження педагога зі своїми колегами, з учнями, з батьками чи опікунами учнів. Дотримання педагогічного етикету вчителем, у сучасній освіті є головною складовою, адже, педагог всебічно допомагає розвивати здібності учнів, він є прикладом для наслідування, тому повинен бути обізнаним, компетентним професіоналом у своїй справі, із високим рівнем загальної культури поведінки.

Тактовність – це відчуття міри, якої слід дотримуватися в розмові, в особистих і службових відносинах, уміння відчувати межу, за якою в результаті ваших слів і вчинків у людини виникає незаслужена образа, засмучення, а іноді біль.

Педагогічний такт – найхарактерніша професійна особливість педагога. В будь-якій професії є щось особливе, що відрізняє її від інших професій. Це може проявлятися і в звичках, і в мові, і в зовнішньому вигляді. Особливість професії педагога, перш за все, виявляється в його

педагогічному такті. Такт — необхідна умова успішного спілкування між людьми. Тактовна людина намагається вести себе в колективі так, щоб ні своїм зовнішнім виглядом, ні необережним словом не зіпсувати настроїв навколишнім. Своїми діями чи словами не образити оточуючих.

Педагогічна етика – розділ професійної етики, який вивчає сутність і зміст, особливості педагогічної моралі, обґрунтовує її категорії, норми, принципи, функції в процесі педагогічної діяльності.

6. Дотримання правил мовленнєвого етикету. Процес спілкування відображає як духовний так і фізичний стан кожної людини, тому володіння мовленнєвим етикетом у сучасній освіті є важливою ланкою, адже, мова педагога має стати риторичним прикладом для учнів, що допоможе встановити успішні, щирі відносини, які спонукають вихованню. Мовленнєвий етикет спрямовує усіх учасників навчального процесу у різних ситуаціях поводити себе відповідно до сформованих моделей спілкування. Комунікативна поведінка педагога оцінюється відповідно до того, що і як він говорить, які в нього жести, рухи, вираз обличчя, який підтекст мають його слова, на яку реакцію розраховані. В реальних ситуаціях мовленнєва сторона спілкування становить складну поліфонію реплік, розповідей, запитань, оціночних суджень, зауважень, емоційних реакцій, жартів, поглядів, посмішок тощо.

7. Корпоративна культура. Встановлення та дотримання корпоративної культури всіма працівниками закладу на всіх рівнях є важливим компонентом створення та підтримання позитивного психологічного клімату в колективі.

Корпоративна культура – сукупність моделей поведінки, які придбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації.

Зазвичай існуюча в організаціях корпоративна культура – складний комплекс припущень, які бездоказово приймаються всіма членами колективу і задають загальні рамки поведінки.

8. Дотримання загальноприйнятих правил дистанційної комунікації у педагогічному колективі. Телефон, соцмережі, онлайн платформи чи пошта – це канали зв'язку. Їх вибір залежить від характеру стосунків з людиною чи групою та нагальності питання.

Якщо необхідно зв'язатися з кимось уперше, краще не телефонувати. Сьогодні дзвінки – це втручання в особистий простір, вони висмикують людину з поточних завдань і збивають з робочого темпу. Краще не телефонувати й не писати після 20.00, якщо питання може почекати до ранку.

Якщо питання не чекає до ранку, то написати, але не очікувати на швидку відповідь. Вечір та вихідні дні – особистий час, і потрібно поважати приватність інших людей.

9. Особисті кордони – це межа, яка відокремлює одну людину від іншої. Невидима грань, яку створює людина, намагаючись позначити різницю між власним внутрішнім світом і світом іншої людини. Особисті кордони потрібні для збереження цілісності особистості, вони є межею дозволеності у взаємодії з іншими людьми. Особисті кордони бувають:

- фізичні;
- територіальні;
- часові;
- інтелектуальні і духовні;
- соціальні;
- емоційні;
- фінансові й матеріальні;
- сексуальні.

Важливо помічати, коли ваші кордони хтось порушує і вміти відстояти їх. Так само важливо не порушувати особисті кордони інших людей.

10. Рефлексивність – це здатність усвідомлювати свої дії та вчинки інших людей. Так звані рефлексивні взаємини забезпечують взаєморозуміння в колективі, мають змогу з плином часу знайти компроміс в разі виникнення конфліктних ситуацій.

Щоб здійснювати рефлексивну взаємодію з іншими, **педагог має бути здатним:**

- керувати собою та своїми емоціями;
- усвідомлювати мету діяльності і результати її досягнення;
- бачити внутрішню картину світу людей і того, як вони сприймають дії чи слова;
- обирати оптимальні засоби впливу і коригувати педагогічну позицію, залежно від завдань та індивідуальних особливостей тих, з ким взаємодіє;
- реалізовувати педагогічні техніки для виховання толерантної та освіченої молоді;
- постійно розвиватися та самовдосконалюватися, опановуючи нові форми і методи, підходи і шляхи навчально-виховної взаємодії.

Показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в педагогічному колективі:

1. Згуртованість та організованість. Успіх діяльності кожного закладу забезпечує цілеспрямований колектив односторонців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної

особистості. Згуртувати педагогічний колектив не означає «вишикувати всіх», заборонити особисті думки і погляди, виконувати все за командою. Навпаки, у ньому повинно максимально реалізуватися творче начало кожного, але вся різноплановість має узгоджуватися з певною методичною концепцією.

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вищий ступінь такої єдності, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в колективі впливає на досягнення педагогічних цілей.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі, який залежить від самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка). Чіткі орієнтири в діяльності закладу, кожного педагога теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного вигорання.

4. Атмосфера взаємоповаги, підтримки, узгодженої взаємодії та колективної турботи в педагогічному колективі. Справжні товариські ділові взаємовідносини залежать від співвідношення особистих і колективних інтересів. Безперечно, спільна професійна діяльність формує певну спільність професійних інтересів. Проте, у професійній діяльності інтереси деякою мірою можуть варіюватися. Тому зближення їх інтересів є вирішальним для формування в педагогічному колективі здорової соціально-психологічної атмосфери. На її створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

Одним із напрямків реформування освіти, передбачених законами України “Про освіту” та “Про позашкільну освіту” і національною програмою “Освіта. Україна XXI століття” є створення умов для професійної діяльності педагогічних працівників, забезпечення їх високого статусу в суспільстві, що вимагає сьогодні від адміністрації навчального закладу спрямування всіх зусиль на реалізацію соціально-психологічних функцій управління, які спрямовані на створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, формування необхідного для продуктивної роботи педагогічного колективу, колективу однодумців, які пліч-о-пліч розв'язують складну проблему – формування особистості.

Соціально-психологічний клімат педагогів позашкільної освіти впливає на рівень сформованості особистості вихованця, а отже є індикатором успішності. Оскільки діти у позашкільні навчальні заклади приходять часто не заради результатів навчальної діяльності, а заради педагогів, які їм подобаються і надихають! Відповідно педагоги мають бути наповненими,

позитивними, натхненними, здатними на творчі пошуки і прояви заради забезпечення високого рівня відвідуваності та результативності діяльності.

На психологічному кліматі колективу в установі освіти позначаються також взаємини співробітників з тими, на кого вони самі впливають за характером своїх професійних обов'язків. Задоволеність педагогів стосунками з учнями набуває зараз великого значення в зв'язку з демократизацією та гуманізацією навчально-виховного процесу. А для педагога завжди мало значення, як саме ставляться до нього діти.

Постійні взаємини педагога з дітьми – одна з найважливіших умов у роботі, вони є могутнім пульсом до вдосконалення майстерності, творчості. А позитивні стосунки з учнями можуть бути компенсуючим фактором, який допомагає педагогу пережити такі негативні обставини, як складні взаємини з колегами, недостатня оплата, віддаленість закладу від дому.

Таким чином, серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричиняти міжособистісні стосунки в колективі.

Оптимізація позитивного психологічного клімату:

- «комплектувати» колектив з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей;
- єдина спільна цікава, корисна для суспільства та членів педагогічного колективу мета, досягнення якої потребує творчої праці;
- досконала матеріальна база навчального закладу та комфортні (без бюрократичних перевантажень) умови праці членів колективу;
- налагодження демократичного стилю спілкування між всіма членами педагогічного колективу з дотриманням загальноприйнятих правил ділової комунікації та субординації;
- об'єктивні універсальні вимоги до учасників педагогічного колективу;
- достатня інформованість усіх членів колективу про його завдання та стан справ під час їхнього виконання.

Сприятливий психологічний мікроклімат – могутній засіб формування особистості, збереження психічного здоров'я, вдосконалення міжособистісних стосунків. Це основа здорового успішного процесу.

Рекомендована література:

1. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень.—№ 5.—С. 36-70
2. Коваль А. П. Ділове спілкування: Навч. посіб. — К., 1992.
3. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посіб. — К., 1996.

4. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посіб. — К., 2000.
5. Молочко М. В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі //Рідна школа. — 2004. - №4. — С.52-53.