**Тема: «Социально – психологический климат в педагогическом коллективе»**

**Автор: Юланова Зинаида Андреевна**

Социально-экономические катаклизмы в современном обществе, а также инновации в сфере образования не замедлили сказаться на общей атмосфере и морально-психологическом климате средней школы. Возникшие материальные затруднения, существенное ухудшение технического оснащения учебно-воспитательной базы и материального положения преподавательского состава школы привели к снижению престижа и авторитета преподавательской работы, оттоку значительной и наиболее молодой, перспективной части преподавательского корпуса в иные сферы деятельности. Кроме того, создается противоречивая ситуация: с одной стороны, профессия педагога социальна по своей сути, по назначению, но с другой стороны, каждый педагог изолирован стенами своего класса, рамками своей учебной дисциплины, оставаясь наедине с профессиональными и личностными проблемами. Возникает иллюзия, что успех общего дела зависит только от личных усилий учителя[[1]](#footnote-2).

В современных условиях модернизации системы образования на первый план выходит личность с ее индивидуальными способностями, уникальностью и неповторимостью. Коллективизм и индивидуализм рассматриваются как полярные ценности, получающие весьма различное распространение в разных обществах. Индивидуализм – свойство американской культуры – порождает такие специфические нормы поведения индивида в группе, как ориентация не на групповые, а на собственные цели, стремление подчеркнуть свой вклад в групповую деятельность, достаточная закрытость в общении, признание относительно низкой значимости группы для своего существования в ней. Коллективизм, присущий традиционным обществам, также определяет взаимоотношения индивида и группы. Он проявляет себя в таких нормативах поведения, как позитивное отношение к целям группы, уважение к уравнительному распределению «благ» среди ее членов, большая открытость в общении, готовность поставить цели группы выше собственных[[2]](#footnote-3).

Все это ставит руководителей образовательных учреждений перед необходимостью создания в них новойсистемы управления*,* важная роль в которой отводится системе внутриколлективных отношений, формированию благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе, как основе эффективного функционирования организации в целом.

Однако современные условия функционирования и развития системы образования порождают проблемы, в той или иной степени вляющие на формирование социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Эти проблемы понимаются как противоречия:

* между изменившимися и возросшими требованиями общества к интеллектуальному и общекультурному развитию личности педагога и существующими медико-психолого-педагогическими условиями профессиональной деятельности педагогов;
* между созданным десятилетиями общественным стереотипом представлений о педагогах, как о самой интеллигентной, самой культурной части населения и наблюдаемым неблагоприятным психологическим климатом во многих педагогических коллективах;
* между потребностью в творчески работающих педагогических коллективах, характеризующихся положительным психологическим климатом, и сложившейся практикой в образовательных учреждениях.
  1. «Гендерная ассиметрия» педагогической профессии. Проблема это не новая, проявляется она в диспропорции  
     удельного веса мужчин и женщин в конкретных сферах их жизнедеятельности (политике, экономике, образовании) и отражает явное или скрытое неравенство мужчин и женщин по признаку пола. Один из выводов, основанных на анализе результатов социогендерных исследований, состоит в том, что гендерная асимметрия не случайный, а постоянно действующий фактор[[3]](#footnote-4).
  2. Старение кадров. Современная общероссийская статистика упрямо заявляет о том, что большинство педагогов - это женщины с высшим образованием и высшей квалификационной  категорией, со стажем работы более 20-ти лет, в возрасте от 40 до 50-ти лет.  Очевидной становится проблема «старения кадров». Небольшой процент педагогов, приходящих в школу впервые, неспособен удовлетворить запрос на «омоложение» кадров[[4]](#footnote-5).
  3. Обобщая проблемы «гендерной ассиметрии» и «старения кадров», стоит сказать еще об одной проблеме: в процессе организации деятельности коллектива не всегда учитываются половозрастные особенности педагогов.

С возрастом психологические и социально-психологические особенности человека становятся изменчивыми, их проявление в деятельности и отношениях более заметно и оказывает существенное влияние на выполнение деятельности, отношение к ней, взаимоотношения с коллегами и руководством.

* 1. Синдром эмоционального выгорания. Модернизация образования, переход к новым образовательным стандартам, новые требования к профессиональной компетенции педагога, внедрение инновационных технологий, ненормированный рабочий день, огромное количество документации – все это факторы, обуславливающие проблему эмоционального выгорания. Учителя – категория профессионалов, наиболее этой проблеме поверженная[[5]](#footnote-6).
  2. Проблемой формирования социально-психологического климата в педагогическом коллективе так же может стать стиль руководства школой. Это проблема связана со стилем управления конкретно директора, с отношением администрации школы к учителям, с вопросами социальной дистанции между администрацией и коллективом.
  3. Еще одна проблема, влияющая на формирование благоприятного климата в педагогическом коллективе – несовершенная система информирования. Причем, в широком смысле: в профессиональном (получение специальной информации по педагогической деятельности), организационном (информирование со стороны руководства школой), социальном (по вопросам жизни коллектива, совместной работы, быта).
  4. Конфликты в педагогическом коллективе – это еще одна, требующая особого внимания, проблема формирования социально-психологического климата. Возникновение конфликтов связано с довольно низкой культурой общения учителей. Каждый педагогический коллектив определяется особой психологической атмосферой, то есть, доминирующими мыслями, чувствами, настроями, интересами, переживаниями учителей. Психологическая атмосфера значительно влияет на эффективность деятельности педагогов, на уровень сплоченности, дисциплины, трудоспособности на формирование личности каждого учителя[[6]](#footnote-7).
  5. Еще одна проблема-проблема коммуникативных умений и навыков педагогов, навыков позитивного общения.

Она может проявляться в недостаточном развитии у педагогов коммуникативных навыков (умения слушать, выстраивать диалог, разрешать конструктивно конфликт, развитие эмоционального интеллекта в общении, открытость и доверие к собеседнику); в разобщенности педагогического коллектива, наличии микрогрупп[[7]](#footnote-8)2.

* 1. С этой проблемой формирования позитивного социально-психологического климата педагогического коллектива связана еще одна проблема социально-психологической совместимости членов коллектива. Чем выше совместимость, которая проявляется во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании друг другу, тем эффективнее работает коллектив в целом. В случае несовместимости некоторых работников, проявляется стремление членов коллектива избегать друг друга, а в случае неизбежности контактов, они могут привести к отрицательному эмоциональному состоянию и к конфликтам. она проявляется во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании друг другу[[8]](#footnote-9)3..

Таким образом, выделяется немало проблем в формировании социально-психологического климата педагогического коллектива.

В определенном смысле они являются проявлением системного кризиса школьного образования, что не может не сказаться на образе жизни, профессиональной деятельности и социальном самочувствии учителя, социально-психологическом настрое педагогического коллектива.

Подобная ситуация усугубляется восприятием учителями себя как одной из наиболее уязвимых социальных общностей, на положении которой остро отразился весь комплекс реформ, проводимых в постсоветский период[[9]](#footnote-10).

Необходимость в формировании благоприятного социально-психологического климата педагогического коллектива вызывается целью нормализации межличностного взаимодействия педагогов. Ибо психологическая атмосфера, межличностные отношения, стиль управления проектируются на профессиональную деятельность педагога и детского коллектива.

Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива. Коллективное достижение целей приводит к получению высоких результатов в деятельности, к обеспечению эффективности деятельности.

Все это заставляет руководителей школьных образовательных учреждений своевременно разрешать проблемы становления и коррекции социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

Социально-психологический климат обычно определяется как психологический настрой в коллективе или как устойчивый эмоциональный настрой. Он включает в себя настроения членов коллектива, их переживания, волнения, отношения друг к другу и окружающим событиям. Чаще всего понятие климат рассматривается через призму межличностных отношений, так как именно отношения оказывают непосредственное влияние на то, что мы называем психологическим климатом. Та совокупность отношений, в которых состоит каждый член коллектива, определяет индивидуальное самочувствие, а значит и на личностное развитие каждого члена коллектива.

Социально-психологический климат коллектива включает в себя взаимоотношения в педагогическом коллективе, специфику организационной культуры, что зависит не только от эффективности совместной деятельности, но и от того, как члены коллектива относятся к своей работе, эмоциональных установок, мотивов, что формирует в итоге удовлетворенность работой.

Все это оказывает значительное влияние на формирование педагогической культуры, повышение эффективности функционирования коллектива, и, как следствие, и на формирование положительного социально-психологического климата.

Благоприятный социально-психологический климат педагогического коллектива обеспечивает работоспособность его членов, взаимную поддержку в достижении целей организации, сплоченность коллектива, проектируются не только на профессиональную деятельность педагогов, но и детского коллектива.

В связи с реальной потребностью руководства школы, где я работаю, в анализе проблем социально-психологического климата в нашем педагогическом коллективе, мною было проведено самостоятельное исследование.

Проведенный анализ показал преобладание напряженных отношений в коллективе, наличие четко различающихся позиций, оценок взаимоотношений в коллективе у респондентов различных возрастных групп.

Подтверждением тому служат и оценки респондентами комфортности нахождения в коллективе по шкале от 1 до 9 балла (где 1 – коллектив, который очень нравится; 9 – коллектив, который очень не нравится). Большая часть респондентов оценила комфортность работы в коллективе от 4 до 5 баллов

Наряду с этим, было выявлено, что наиболее отстраненными от педагогического коллектива чувствуют себя педагоги со стажем педагогической деятельности от 1 до 6 лет, а педагоги со стажем 11 – 15 лет предпочитаю работать отдельно от других членов коллектива.

На мой взгляд, эти факты взаимосвязаны. Педагоги с небольшим стажем нуждаются в поддержке, сопровождении. А в связи с тем, что педагоги, находящиеся в «расцвете» своей деятельности, не желают работать вместе с коллективом, молодые специалисты ощущают определенный дискомфорт при нахождении в коллективе.

Практически 2/3 опрошенных осознают отсутствие сплоченности коллектива и недовольны этим.

Полученные результаты исследования подтверждают выводы специалистов: в - разобщенном коллективе (таковым является данный педагогический коллектив) - доминируют функциональные отношения, социально – психологические контакты не развиты, высока текучесть кадров, часты конфликты. Педагогический конфликт, как правило, возникает на базе объективных условий при соответствующем включении субъективного фактора.

По результатам исследования более 70 % респондентов с разной частотой оказываются участниками конфликтов на работе. Следует заметить, что избегать конфликтов старается большая часть педагогов до 30 лет; чаще всего участвуют в конфликтах по их признанию, учителя в возрасте более 60 лет. По самооценкам удается избегать конфликтов почти каждому второму молодому учителю со стажем от 1 года до 5 лет работы; а также учителям от 10 до 15 лет стажа.

Характер и особенности конфликтов у педагогов обусловлены тем, с кем из окружающих сталкиваются интересы или возникают противоречия. Результаты исследования показывают, что, по мнению педагогов чаще все конфликты у них случаются с администрацией школы. Это естественно. Ведь именно с директором и завучем учитель обычно решает важные для него вопросы.

Причины конфликтов между педагогами и администрацией респонденты видят в слишком высоких требованиях администрации, нарушении этики общения, ошибках организации контроля, неспособности администрации принять адекватное решение.

В данном педагогическом коллективе наблюдается высокий уровень конфликтности. Наиболее распространены конфликты между педагогами и администрацией.

Для эффективного управления школой актуальным является изучение настроя педагогического коллектива. С этой целью было проведено диагностическое интервью с директором школы. В ходе интервью были рассмотрены основные проблемы, которые выделяют специалисты, как присущие практически каждому педагогическому коллективу: проблемы взаимоотношений учителей друг с другом, проблемы взаимоотношения педагогического коллектива с администрацией, проблемы взаимоотношения директора с неформальными лидерами коллектива.

Диагностическое интервью позволило не только выявить проблемы социально-психологического климата в педагогическом коллективе, но и обсудить нормативное состояние каждой из них, а также меры по их разрешению.

Для педагогического кол­лектива характерно отсутствие единства. Поэтому пер­вые усилия руководства школы должны быть направлены на обеспечение идейного (в педагогическом плане), интеллекту­ального, организационного, волевого – в целом психологического единства педагогов, что позво­лит установить взаимосвязи, взаимовлияние и вза­имодействие, превращающие группу людей в коллек­тив.

Положительный социально-психологический климат в педагогическом коллективе зависит от сформированности большинства характеристик коллектива единомышленников, но и сам оказывает влияние на развитии такого коллектива. Он может быть сформирован только на основе отношений сотрудничества между членами коллектива, а так же с администрацией школы.

Педагогический коллектив, как и любой другой трудовой коллектив, - это, прежде всего, группа людей, объединённая на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения. Но при этом нужно учитывать, что педагогический коллектив школы обладает рядом специфических особенностей.

Организационная структура педагогического коллектива зависит от того, насколько удовлетворены члены коллектива и их интересы и потребности. Степень удовлетворенности определяется рядом факторов: престиж коллектива, наличие дружеских отношений, осознание значимости своего труда в данном коллективе, традиции коллектива. К таким факторам относится и социально-психологический климат, который, в свою очередь, определяет настроение коллектива.

1. *Фоменко С.Л*. О проблеме профессионального становления педагогического коллектива образовательного учреждения в современных условиях развития образования // Образование и наука. 2012. № 3. С. 28. [↑](#footnote-ref-2)
2. *Фоменко С.Л*. О проблеме профессионального становления педагогического коллектива образовательного учреждения в современных условиях развития образования // Образование и наука. 2012. № 3. С. 28-29. [↑](#footnote-ref-3)
3. *Порш Л.А*. К проблеме феминизации педагогической профессии в условиях обновления роли образования в развитии российского общества // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2013. № 12. С. 149. [↑](#footnote-ref-4)
4. *Данилюк Е.С.* Проблемы адаптации молодого педагога. Социальная сеть работников образования [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://nsportal.ru/shkola [↑](#footnote-ref-5)
5. *Там* же. [↑](#footnote-ref-6)
6. *Астахова Ю.Л.* Методы управления конфликтами в педагогическом коллективе школы // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2013. № 3. С. 71. [↑](#footnote-ref-7)
7. 2*Антонова Ю.О.* Формирование социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Достижения вузовской науки. / 2013. № 7. С. 168. [↑](#footnote-ref-8)
8. #### 3 **Наговицына А.А.**Факторы формирования социально-психологического климата в педагогическом коллективе // Научный аспект.2013. № 1. С. 136.

   [↑](#footnote-ref-9)
9. ### *Засыпкин В.П*., Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Учительство как социально-профессиональная общность // Социол. Исслед. 2015. № 2. С. 120.

   [↑](#footnote-ref-10)