

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Соціально-психологічна атмосфера у колективі дошкільного навчального закладу

Соціально-психологічний клімат — стан міжособистісних стосунків, що виявляється в сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу.

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» (А. Лутошкін, його життєвої енергії); стабілізуючу (забезпечує стійкість внутріколективних 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 молоді 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.

Особливість педагогічної праці полягає в тому, що індивідуальні знання, зусилля й досвід дають ефективний результат лише за умови їх узгодження з діями всього педагогічного колективу, підтримки керівними органами, спрямування на досягнення єдиної мети. Колектив з високим рівнем моральної та педагогічної культури (особистої та колективної) працює злагоджено, досягаючи високих результатів.

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

1. Згуртованість та організованість. Педагогічний колектив залежно від кількості дітей може налічувати від 3 до 50 педагогів і більше. Керівництво ним, особливо у великому закладі (250—300 дітей), є досить складною справою. Адже 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 за ранжирами», 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. У колективі слід чітко сформулювати перелік того, що оцінюється словом «так», а також те, чому потрібно сказати «ні».

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

Загалом спілкування в підколективі відбувається на формальному та неформальному рівнях.

Офіційно організоване, формальне спілкування (педагогічні наради, методичні об'єднання, збори) здебільшого стосується виробничої сфери, воно є безупинним, постійним процесом, бо найчастіше педагог спілкується безпосередньо з дітьми. Спілкування з колегами виникає за необхідності обміну думками щодо поточних і перспективних навчально-виховних ситуацій.

Формальні стосунки у підколективі обмежуються чітко визначеними функціональними ролями: завідувач - заступник завідувача - вихователь.

Офіційні форми спілкування зумовлюють у кожній із сторін його певні сподівання стосовно співрозмовників, пов'язані з їх професійним статусом: компетентності, наукової та ділової кваліфікації, виконавчої дисципліни, моральної відповідальності, професійної етики.

Неформальне спілкування багато в чому залежить від професійного спілкування, хоча є відносно самостійним. Товариські стосунки, співробітництво і взаємодопомога формують у

дошкільному закладі якісно новий, більш дієздатний соціально-психологічний клімат у колективі. А недоброзичливість, що проявляється у конфліктах, як правило, заважає проведенню єдиної педагогічної лінії. Саме тому офіційна і неофіційна сфери спілкування у педколективі не можуть існувати відокремлено.

Водночас єдність офіційного і неофіційного спілкування не є абсолютною. У професійній діяльності педагога виявляються як формальні (дотримання певних правил, норм, інструкцій, застосування усталених прийомів), так і неформальні (пошук нового, творчість, індивідуальність, імпровізація) елементи. Часто вони настільки пов'язані, що органічно переходять один в одного. Психологічним виявом формального спілкування, як правило, є педантизм, традиційність, консерватизм, догматизм, що змушує діяти тільки за інструкцією, наказом, не відходячи від усталених традицій. Натомість організація діяльності та спілкування на неформальній основі може вносити невизначеність, втрату стратегічної спрямованості у вимогах педагога, розрізненість, непослідовність дій, ігнорування колективності в реалізації загальнозначущих педагогічних завдань. Надмірна схильність до одного принципу педагогічної діяльності без урахування конкретних обставин іноді дезорганізовує роботу і взаємовідносини колективу дитячого садка.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі залежить від самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка). Чіткі орієнтири в діяльності школи, кожного вчителя теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрої стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між людьми.

4. Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії. 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 педколективі здорової соціально-психологічної атмосфери. На її створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

Незважаючи на семантичну близькість, поняття «загальна думка» і «громадська думка» різняться. Загальна думка є оцінним судженням про когось або про щось, сформованим стихійно, незалежно від думки кожного суб'єкта. Громадська думка - соціально вагоме, типові оцінне судження, що повторюється стосовно важливих і принципових для суспільства, певного колективу подій, форм діяльності.

Вона формується усвідомлено, є спільно виробленими типовими оцінними судженнями. Якщо людина за певних причин не поділяє громадської думки групи, можуть виникати конфлікти у колективі, у взаємовідносинах з керівництвом. У спілкуванні окремих людей між собою основне значення має загальна думка. За розбіжності думок контакти, як правило, ускладнюються і спілкування може взагалі зупинитися. І навпаки, якщо погляди людини не збігаються з громадською думкою, спілкування може тривати, оскільки громадська думка не стосується особистих питань.

Чутки - офіційно не підтверджені повідомлення, що передаються в процесі безпосередніх контактів між людьми.

З'являються вони у судженнях та уявленнях людей і передаються завжди в емоційно забарвленій суб'єктивній інтерпретації. Джерелом чуток, як правило, є дефіцит інформації, що й «живить» такі фантазії людей.

Чутки негативно позначаються на взаємостосунках між людьми, формуючи нездоровий соціально-психологічний клімат, породжуючи нещирість у взаєминах людей.

Основна причина конфліктів - особливості кожного з колег, часто завищена (або, навпаки, занижена) самооцінка власних можливостей. Конфлікти виникають також через незадовільну організацію праці.

Виявлено, що все ж необхідно звернути увагу на взаємини колег. Прийти до формування оптимальної психолого-моральної атмосфери в колективі можна лише через раціональну організацію праці, справедливу оцінку творчих зусиль та відповідну винагороду.

Отже керівник різних сфер праці, який прагне до встановлення у своєму колективі здорового соціально-психологічного клімату, має виходити з того, що:

•- поліпшення матеріальної бази є соціально-психологічним питанням, успішність його вирішення впливає на мікроклімат у колективі;

•- дбаючи про поліпшення умов праці і побуту кожного співробітника, керівник не тільки реалізує гуманістичний підхід до нього, але й створює передумови сприятливого морально-психологічного клімату, що позитивно впливає на досягнення мети;

•- невтручання в сімейне життя співробітників, але врахування його особливостей та застосування етично прийнятних засобів для його поліпшення - одна з важливих турбот керівника, адже це впливає на психічний стан людини та її ставлення до інших людей, а відтак і на психологічну атмосферу в колективі.

Оптимізація роботи потребує вдосконалення керівництва у всіх ланках у напрямі його гуманізації та демократизації. Одним з істотних важелів підвищення професійної культури управління є забезпечення високого рівня психологічної компетентності керівництва колективу. Керівник повинен уміло використовувати психологічні резерви, закладені в його особистості, та свої посадово-управлінські функції.

Сприятливий соціально-психологічний клімат є умовою підвищення продуктивності праці, задоволеності працівників працею і колективом. Соціально-психологічний клімат виникає спонтанно. Але хороший клімат не є простим слідством проголошених девізів і зусиль окремих керівників. Він є підсумком систематичної виховної роботи з членами колективу, здійснення спеціальних заходів, направлених на організацію відносин між керівниками і підлеглими. Формування і вдосконалення соціально-психологічного клімату - це постійна практична задача керівників будь-якого рангу. Створення сприятливого клімату є справою не тільки відповідальною, але і творчою, вимагаючою знань його природи і засобів регулювання, уміння передбачати вірогідні ситуації у взаємостосунках членів колективу.

Людяність, доброта і розуміння - це складові і психологічного здоров'я команди, і успішного бізнесу.

Уміння поважати людей, тактовність, витриманість, простота, товариськість, справедливість – усе це сприяє згуртуванню членів колективу навколо керівника, виникненню почуття поваги, довіри і любові до нього, що зміцнює позиції, дозволяє ненастирливо висувати вимоги у формі прохання, побажання, поради або пропозиції. Крім того, людяність у взаєминах підвищує емоційний тонус, сприяє готовності працювати на совість, виконувати вимоги керівника.

Здоровий психологічний клімат - один з вирішальних факторів успішної життєдіяльності людини у всіх сферах суспільних відносин, найважливіша умова удосконалювання способу життя і формування особистості.

Об'єктивними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату є:

- результативність праці педагогічного колективу (рівень розвитку, якість засвоєння знань, рівень вихованості дітей тощо);

- плинність кадрів;

- стан трудової дисципліни;

- частота конфліктів.

Отже, основними факторами, що впливають на формування соціально - психологічного клімату в дошкільному закладі є:

- зміст праці та ступінь задоволення нею;

- умови праці і побуту та задоволеність ними;

- ступінь задоволення характером міжособистісних стосунків педагогів з дітьми;

- стиль керівництва, особистість керівника та задоволеність ними.

Серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричинити міжособистісні стосунки в колективі.

Слід мати на увазі, що в процесі створення дружного, злагодженого колективу розрізняють три етапи: на першому етапі вимоги ставляться тільки з боку керівника; другий етап – вимоги керівника приймаються активом, сам актив ставить їх до всіх членів колективу; на третьому етапі всі члени приймають вимоги і ставлять їх до себе і колег. Якщо не проводити подібної цілеспрямованої роботи з розвитку колективу, то структура його складається стихійно.

Навіть настрій кожного окремого члена колективу і несподіваних змін його варто враховувати в числі факторів, що можуть впливати на соціально-психологічну атмосферу

колективу в цілому і психічний стан кожної окремої людини. Володіючи здатністю передаватися іншим, заражати навколишніх, психічний настрій навіть одного з членів колективу може виявитися однієї з причин не завжди бажаних змін у настрої інших людей.

Чинником, який сприяє стабілізації взаємин у сучасному педагогічному колективі, є вміле керівництво: знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами, делегувати повноваження, згуртувати навколо себе, використовуючи розум і досвід, створювати особливу атмосферу задоволення педагогічною працею, яка сприяє розвитку творчості, педагогічної майстерності педагога, справедливо оцінювати результати праці.

Щоб підвищити рівень задоволеності людей результатами праці, керівнику дошкільного закладу варто дотримуватись таких правил:

при доборі кадрів намагатися приймати на роботу фахівців, які люблять свою справу і мають потенційні можливості для вдосконалення майстерності;

за наявності умов максимально враховувати побажання співробітників щодо виконання конкретних обов'язків;

справедливо оцінювати діяльність співробітників з визначення усіх позитивних якостей праці і ставлення до неї;

вживати заходів щодо визначення методичних труднощів педагогів та максимально враховувати необхідність їх подолання у різноманітних формах роботи з підвищення кваліфікації;

звертати особливу увагу на період трудової адаптації випускників вузів (особливо університетів, де професійна педагогічна підготовка не є такою об'ємною);

налагодити у масштабах своїх повноважень професійну орієнтацію та підбір людей для навчання з педагогічних професій.

Задоволеність міжособистісними стосунками в масштабі всього колективу також залежить від добрих стосунків керівника із заступником. Добре, якщо між ними не йде конфронтація, а її не буде, коли керівник та його заступник діють в одному соціально-психологічному напрямку, коли є сумісність між ними. Психологічні дослідження доводять, що оптимальним варіантом сумісності є збігання демократичних стилів директора школи та його заступника, а найгіршим – збігання жорстких стилів керівництва.

Шляхами формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є:

- вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (діагностування);
- удосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комплектування колективу з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей;
- постановка перед колективом цікавої, корисної для суспільства та членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці;
- гнучке регулювання взаємин у колективі, усунення суперечностей між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин;
- удосконалення матеріальної бази установи та умов праці і життя членів колективу;
- удосконалення стилю керівництва з урахуванням особливостей колективу та вимог суспільства до установ освіти; удосконалення організаційних форм управління.

Педагогічний колектив є насамперед всього колектив людей, різних за віком і досвідом педагогічної роботи, за характером і комунікабельністю, за інтересами і ціннісними орієнтаціями, за темпераментом і вольовими якостями.

Різнобічному вивченню педагогічних кадрів сприяють: спостереження за роботою педагога; аналіз документації; анкетування педагогів; бесіди з педагогами з різноманітних питань, психолого-педагогічних та інших проблем; спостереження за настроєм педагога, його манерою спілкування в колективах, характером його бесід з батьками; аналіз мови; оціночні позиції педагога, жестів міміки, виразу очей в різних педагогічних ситуаціях і т.д.

При вивченні особистісних якостей кожного працівника важливо є тільки зрозуміти його характер, стиль його стосунків у колективі, але й виявити інтереси і нахили, захопленість, ораторські та творчі здібності.