

## **ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВИХ УМОВ МІКРОКЛІМАТУ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

*Парапанова Л.В.*

Україна, м.Приморськ,

КЗ «Інзівська загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів» Приморської районної ради

Пріоритетними напрямками державної політики України щодо розвитку освіти є: її особистісна орієнтація; формування національних і загально - людських цінностей; створення для громадян рівних можливостей у здобутті освіти; постійне підвищення якості освіти; оновленні її змісту та форм організації навчально-виховного процесу; забезпечення економічних та соціальних гарантій для професійної самореалізації педагогічних працівників; органічне поєднання освіти і науки; запровадження освітніх інновацій та ін..

Навряд чи можна чекати успіху від спільної діяльності, якщо психологічний клімат в навчальному закладі неблагополучний, якщо висока конфліктність і низька згуртованість педагогічних працівників, велика плинність кадрів, нестабільна загальна обстановка.

Сьогодення вимагає від адміністрації школи спрямування всіх зусиль на реалізацію соціально-психологічних функцій управління, які спрямовані на створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи педагогічного колективу, тих однодумців, що пліч-о-пліч розв'язують спільну складну проблему – формування особистості. Важливим аспектом управлінської діяльності є те, що її складовими елементами є не лише предмети, а і люди, взаємини між якими мають певну ознаку.

Саме тому, обрана тема передбачає вивчення науково-методичних підходів до розробки проблеми створення оптимального мікроклімату у педагогічному колективі на основі врахування індивідуальних особливостей.

Соціально-психологічний клімат виступає одним з найважливіших індикаторів готовності організації до ефективного вирішення задач, що стоять перед нею, а також впливає на рівень сформованості особистості учня, а отже є індикатором успішності.

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

До основних суб'єктивних ознак сприятливого мікроклімату в педагогічному колективі належать:

- можливість для членів колективу вільно висловлювати власні думки під час обговорення питань;
- відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати відповідальні для колективу рішення;
- достатня інформованість для членів колективу про його завдання та стан справ під час їхнього виконання;
- належністю до колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом [11].

Об'єктивними показниками оптимального мікроклімату є:

- результативність праці педагогічного колективу (рівень розвитку, якість засвоєння знань, рівень вихованості учнів тощо);
- плинність кадрів;
- стан трудової дисципліни;
- частота конфліктів.

Отже, основними факторами, що впливають на формування сприятливого мікроклімату в школі 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.

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 учителів 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.

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

- консолідує (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 внутрішньоколективних відносин, створює необхідні передумови для успішної адаптації нових членів колективу);
- регулюючу (виявляється в утвердженні норм взаємин, прогресивно-етичного оцінювання поведінки членів колективу).

Саме тому важливо, щоб мікроклімат колективу був позитивним, спонукав до створення оптимальних умов праці педагогів.

Серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричинити міжособистісні стосунки в колективі. Структура мікроклімату містить в собі два основних елементи: відносини людей до праці та їх відносини один до одного. В свою чергу відносини членів колективу один до одного диференціюються на відносини між колегами по роботі і відносини в системі керівництва і підпорядкування, що включають емоційний і предметний настрої.

Під предметним настроєм розуміється спрямованість уваги і характер сприйняття людиною тих або інших сторін його діяльності. Під тональним - його емоційне відношення задоволеності або незадоволеності цими сторонами.

Психологічний настрої колективу, що виявляє себе насамперед у відносинах людей один до одного і до загальної справи, цим усе-таки не вичерпується. Він неминуче позначається і на відношенні людей до світу в цілому, на їхньому світовідчутті і світосприйманні. А це у свою чергу виявляється у всій системі ціннісних орієнтацій особистості, що є членом даного колективу. Таким чином, мікроклімат виявляється певним чином і у відношенні кожного з членів колективу до самого себе. Останнє з відносин кристалізується у визначену ситуативно-суспільну форму відносин і самосвідомості особистості. У результаті створюється визначена структура найближчих і наступних, більш безпосередніх і більш опосередкованих проявів оптимального мікроклімату.

Цілеспрямований вплив на групу з метою ефективнішої і цілеспрямованої спільної діяльності зумовлено розвитком відносин співробітництва і взаємодопомоги, змагання і взаємної відповідальності, затвердження і дедалі глибшого сповнення принципів демократії, християнської моралі.

Якщо кожному працівникові забезпечується певна робота і визначене право вирішувати всі питання, пов'язані з нею, а також розуміння свого внеску у загальний

робочий процес групи, тоді можлива ситуація, коли кожен, незалежно від своїх особистих і суспільних світоглядів, розглядає себе як частину групи.

Робота з розвитку ділових взаємин і згуртуванню педагогічного колективу вимагає проведення заходів щодо наступних напрямів:

- розвиток колективних форм роботи і зміцнення організаційного взаємозв'язку у педколективі;
- підкріплення колективних ділових відносин через систему стимулювання;
- залучення працівників, у тому числі і молодих спеціалістів, до керування навчально-виховним процесом;
- систематична орієнтація членів колективу на визначені типи взаємин як через адміністрацію, так і через засоби масової інформації.

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.

Для цього необхідно чітко уявляти структуру соціальних функцій педколективу і місце в ній психологічних відносин, систему взаємодії соціально-психологічного клімату з іншими елементами цієї структури.

Позитивний мікроклімат складається в тісній взаємодії і під впливом безлічі факторів: від успіхів і досягнень колективу, від організації праці і стилю керівництва до форм і методів матеріального і морального стимулювання, поліпшення праці і побуту працівників, рівня їхньої освіченості, вихованості, соціальної активності та ін.

Навіть настрої кожного окремого учителя чи працівника школи і несподіваних змін його варто враховувати в числі факторів, що можуть впливати на соціально-психологічну атмосферу педколективу в цілому і психічний стан кожної окремої людини. Володіючи здатністю передаватися іншим, заражати навколишніх, психічний настрої навіть одного з членів колективу може виявитися однієї з причин не завжди бажаних змін у настрої інших людей.

Усе це ставить керівника перед нагальною потребою оволодіння соціально-психологічними знаннями з метою створення найбільш сприятливого клімату в своєму колективі.

Рекомендації працівникам психологічної служби щодо покращення психологічного мікроклімату:

- Проводити систематично соціометричне чи референтометричне дослідження для аналізу стану мікроклімату колективу з метою виявлення «вогнища» проблеми.

- Проводити діагностику синдрому емоційного вигорання та поінформувати вчителів щодо прийомів уникнення професійного виснаження.

- Вивчення стилю керівництва адміністрації з метою об'єктивної оцінки стану взаємодії учасників навчально-виховного процесу.

- Надавати систематично психологічну допомогу вчителям щодо саморегуляції психічних процесів шляхом аутогенного тренування, індивідуальної та групової психокорекції.

- Проводити тренінгові заняття формату «батьки-учні-вчителі», «батьки-діти», «вчителі-учні» для згуртованості загальношкільного колективу, налагодження дружніх стосунків.

- Організувати цикл тренінгових занять з розвитку психологічної культури педагогів.

- На початку навчального року проводити заняття адаптації з метою прискрення темпу включеності педагогів та учнів в навчально-виховний процес.

- Організувати супровід вчителів в міжквартальний період.

- Виявити співробітників, які впливають на негативний мікроклімат та окремо працювати психологу з ними над розвитком: моральної спрямованості діяльності; організаційної єдності; психологічної єдності (інтелектуальна, емоційна і вольова); здатності до самоуправління; групової готовності та міжгрупової єдності.

- Розробити пам'ятки батькам, педагогам щодо спілкування з дітьми, які мають емоційні труднощі.

Рекомендації директорам навчальних закладів, адміністрації школи щодо покращення психологічного мікроклімату:

- Удосконалити добір, розташування, виховання кадрів, тобто «комплектувати» колектив з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей.

- Поставити перед колективом цікаву, корисну для суспільства та членів педколективу мету, досягнення якої потребує напруженої творчої праці.

- Удосконалити матеріальну базу установи та умови праці членів колективу.

- Доручити організацію спільних заходів та спільного дозвілля членам педколективу.

- Організувати проведення інтегрованих та бінарних уроків, що сприятиме підвищенню ефективності взаємодії між членами педагогічного колективу.

- Знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами.

- Делегувати повноваження.

- Організувати спільну професійну взаємодію керівника із заступниками.

- Керуватися справедливим універсальним вимогам до учасників навчально-виховного процесу.

- Достатньо інформувати членів колективу про його завдання та стан справ під час їхнього виконання.

Таким чином, будь-який педагогічний колектив володіє певними соціальною, професійною, демографічною, міжособистісною структурами. Активно і вирішальне впливати на ці структури, добиватися їх оптимізації на основі тенденцій розвитку колективу, створення відповідних соціально-економічних умов призвана кадрова політика та безпосередньо керівник навчального закладу. В сучасних умовах структура педколективу постійно змінюється під впливом питомої ваги висококваліфікованої, творчої, інтелектуальної праці, що вирішальне впливає не тільки на якість праці, але й на соціальну поведінку педагогічних працівників.

Однією з важливих характеристик педагогічного колективу є психологічний клімат – відносно стійкі стани вчительського колективу, значимі для діяльності його членів, який може бути сприятливим чи несприятливим, добре чи погано впливати на самопочуття.

До того ж слід відзначити, що на основі особистих симпатій, міжособистісних емоційно-психологічних стосунків, у цих підрозділах утворюються неформальні групи з декількох людей, між якими здійснюються тісніший взаємовідносини, ніж з іншими. Службова роль відходить у цьому випадку на другий план.

Крім службових відносин, вплив людей один на одного багато у чому визначається їхнім авторитетом серед оточення.

Встановлено, що для більшості людей соціальна оцінка колективу, повага оточення, громадськості, погодження або непогодження - найсильніший мотив у житті і діяльності, більш значимий, ніж задоволення біологічних потреб (їжа, сон тощо). Корисно відзначити не лише відмінну роботу, якісь особливі вчинки чи досягнення, а й роботу просто гарну, тобто постійне відповідальне виконання своїх обов'язків, роботу без недоліків. Добре слово менеджера, його хвала багато в чому сприяє авторитету тієї чи іншої людини, укріплюючи тим самим загальну атмосферу дружби і поваги один до

одного. Для доброго психологічного клімату важливим є обміркований підбір членів групи, самовиховання кожним із них самовладання, витримки, вміння стримувати свої емоції силою волі, постійне регулювання взаємовідносин людей з боку керівництва.

Отже, істотне і правильне використання міжособистісних відносин допомагають вихованню потрібних якостей як в окремих осіб, так і у підрозділів у цілому, сприяючи їх поєднанню, перетворенню на єдиний, добре злагоджений колектив, успішно вирішувати всі поставлені завдання.

#### Література:

1. Анцупов А.Я., Малышев А.А. Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты: Учеб. Пособие. – К.: МАУП, 1996. - 104 с.
2. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування // Бюлетень.—№ 5.—С. 36-70
3. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: Пер. С англ. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 256 с.
4. Молочко М.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу //Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред. кол. Гузій (відп. ред.) та ін. – К.: НПУ, 2001. – Вип.6. – С.246-252.
5. Молочко М.В. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу // Наукові записки: Збірник статей НПУ ім. М.П.Драгоманова /Укл. П.В. Дмитренко, Л.Л. Макаренко. – К.: НПУ, 2001. – Випуск 44. - С.117-123.
6. Молочко М.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу // Наукові записки. Серія: Педагогіка і психологія. – Випуск 6. – Вінниця: РВВ ДП “Державна картографічна фабрика”, 2002. – С.36-40.
7. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі //Рідна школа. – 2004. - №4. – С.52-53.
8. Пірен М.І. Деонтологія конфліктів та управління. Навчально-практичний посібник. – К.: УАДУ, 2001. - 377 с.
9. Скотт Д.Г. Конфликты. Пути их преодоления. – К., 1991.
10. Словник-довідник термінів з конфліктології / За ред. М.І.Пірен. – Київ-Чернівці: Чернівецький державний університет ім. Ю.Федьковича, 1995.
11. Шейнов В.П. Скрытое управление человеком (Психология манипулирования). – Минск, 2001