

Социально – психологический климат педагогического коллектива.

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 ни какого воспитательного процесса.

А. С. Макаренко

В последнее время много внимания уделяется личности воспитателя, повышению его профессиональной, общекультурной подготовки. И это закономерно. Год от года возрастают требования, предъявляемые обществом к воспитателю. А возможно ли воспитателю в полной мере развить свои способности, реализовать знания и умения вне коллектива? Среди слагаемых успеха, которого добиваются многие педагогические коллективы в воспитании дошкольников, важную роль играет как высокий профессионализм воспитателей, так и слаженность их действий в достижении поставленных целей, а также использование воспитательных возможностей, заложенных в самом педагогическом коллективе. Нельзя забывать о том, что педагогический коллектив, выступая в качестве субъекта собственного развития, является для дошкольников ближайшим трудовым коллективом. Он служит им своеобразной моделью, по которой они составляют свои представления о других объединениях взрослых. Профессиональная компетентность воспитателя по-разному проявляется и реализуется в зависимости от его ближайшего окружения, прежде всего от психологического климата в детском саду. Благоприятный социально – психологический климат педагогического коллектива – есть основа для эффективной деятельности воспитателей и повышения их творческой активности. Существенное влияние климат оказывает на удовлетворённость трудом педагогов.

Одним из самых мощных мотивирующих факторов эффективной трудовой деятельности является интерес к работе. Непривлекательный труд любому человеку кажется неинтересным, лишённым смысла и воспринимается как наказание. Чем богаче духовный мир человека, чем выше его образование и квалификация, тем сильнее стремится он к интересной работе, приносящей удовлетворение. Сегодня реализация потребности в том, чтобы процесс труда доставлял каждому удовольствие, позволял наилучшим образом проявить свои возможности, становится особенно актуальной. Чем

выше удовлетворённость трудом каждого педагога, тем благоприятнее социально – психологический климат в коллективе и тем эффективнее работа коллектива в целом.

В коллективе формируется особый тип межличностных отношений, характеризующихся высокой сплочённостью, как ценностно-ориентационным единством, самоопределением личности (в противовес конформности – нонконформности, проявляющихся в группах низкого уровня развития), колективистской идентификацией, социально-ценным характером мотивации межличностных выборов, высокой референтностью членов коллектива по отношению друг к другу, объективностью в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности. В коллективе проявляется ряд социальных закономерностей, качественно отличающихся от закономерностей в других группах. Так, с увеличением коллектива, не уменьшается вклад, вносимый его членами в общее дело, не снижается уровень действенной эмоциональной групповой идентификации, не ослабевает мотивация совместной деятельности, отсутствуют резкие противоречия между индивидуальными и групповыми интересами.

Существуют 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.

При формировании эффективных трудовых коллективов сочетаются все эти возможности. Конечно, полный психологический подбор трудового коллектива в большинстве случаев невозможен по многим причинам (например, из-за большой

численности), однако определенный психологический отбор идет и так естественным путем, в коллективе закрепляются люди, деловые и личные качества которых соответствуют требованиям деятельности в группе. Те же, кто не справился с налаживанием успешного взаимодействия с членами коллектива, фактически рано или поздно покидают его. За счет этого в большинстве случаев происходит естественное формирование совместного, сработавшегося коллектива. С другой стороны, и руководители стараются оптимальным образом распределить функции и обязанности членов коллектива, т.е. совершенствуют его деятельность на основе функционального подхода.

Однако наиболее перспективный путь формирования сплочённого, работоспособного коллектива состоит всё же в обеспечении надёжности его деятельности и оптимизации взаимодействия не столько за счёт специального подбора людей или распределения их функций, сколько за счет внутренних ресурсов самого коллектива и его отдельных членов.

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, поручённое не каждому лично, но, прежде всего коллективу. Сознание личного долга за свою частьцу труда вытекает из коллективного долга ответственности. Если каждый видит только свою работу, думает только о собственных успехах – коллектива нет. Тем более опасно забвение коллективных целей в труде, который по самой своей природе невозможен без единой целеустремлённости, без взаимной ответственности – в обучении и воспитании молодого поколения, формирования его морали. 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 учебном заведении, 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. Дружные, целеустремлённые, сплочённые педагогические коллектизы 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.

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 администрации 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 школы 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.

Агафонова Т. П.
педагог — психолог МДОБУ
детский сад «Теремок»
п. Красногвардеец