**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение**

**« Детский сад № 192»**

**Г. Ярославль**

**Консультация для педагогов**

**Психологический климат в педагогическом коллективе**

**Подготовила:**

**Старший воспитатель**

**Гусева Лариса Альбертовна**

**Психологический климат в педагогическом коллективе**

Социально-психологический климат - это настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей.

**Факторы, определяющие социально-психологический климат**

     Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе.

**1.Удовлетворенность работой**.

   Большое значение для формирования благоприятного климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти.

Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных отношений в коллективе по вертикали и горизонтали.

**2.Групповая совместимость и сработанность**

Межличностные отношения, возникающие в результате общения людей в их группе, определяют психологическую совместимость. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

   Разграничивают явления совместимости и сработанности. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект сработанности обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с деятельностью. Основа сработанности - успешность и результативность именно совместной деятельности, что предполагает согласованность в работе между ее участниками.

*Например, представьте себе экипаж лодки из восьми гребцов и рулевого. Успех здесь в большей степени будет зависеть от сработанности спортсменов, хотя и совместимость имеет значение. Конечно, помимо согласованности, сработанность включает в себя и единомыслие, общность точек зрения, единодушие, дружеские отношения.*

   Каждый член коллектива в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, социальной ролью занимает определенное положение в системе групповых межличностных отношений.

**3.Сплоченность коллектива**

*Сплоченность группы*проявляется прежде всего в эмоциональной сфере. Вряд ли в сплоченной группе могут одновременно уживаться радость и горе, и когда кто-то плачет, никто не будет смеяться.

Факторы, влияющие на сплоченность группы.

* отношение членов группы к лидеру;
* доверительные, искренние отношения;
* длительность совместного времяпровождения;
* признание личного вклада каждого члена коллектива.

     Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами.

Преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроя, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самолюбие.

Члены сплоченного коллектива, как правило, не спешат его покидать, т.е. уменьшается текучесть рабочей силы.

**4.Характер коммуникаций**.

   В основе психологического климата в группе лежат индивидуальные особенности каждого участника, их взаимная коммуникабельность, оценки и мнения, реакции на слова и поступки окружающих, а также социальный опыт членов группы. Низкая коммуникативная компетентность сотрудников также ведет к коммуникативным барьерам, росту напряженности в межличностных отношениях, непониманию, недоверию, конфликтам. Умение ясно и точно излагать свою точку зрения, владение приемами конструктивной критики, навыками активного слушания и т.д. создают условия для удовлетворительной коммуникации в организации.

При анализе психической совместимости важно учесть типы коммуникативного поведения (классификация В.М. Шепеля):

* коллективисты: общительные, поддерживающие любое начинание, инициативные;
* индивидуалисты: склонные решать задачу в одиночку, тяготеющие к персональной ответственности;
* претензионисты: наделенные тщеславием, обидчивостью и желанием (претензиями) находиться в центре внимания при выполнении работы;
* подражатели: избегающие осложнений, имитирующие чужие манеры;
* пассивные (приспособленцы): слабовольные, не проявляющие инициативы и поддающиеся постороннему влиянию;
* изолированные: неконтактные, имеющие несносный характер.

**5.Стиль руководства.**

*Демократический стиль* развивает общительность и доверительность взаимоотношений, дружественность. При этом нет ощущения навязанности решений извне, «сверху». Участие членов коллектива в управлении, свойственное этому стилю руководства, способствует оптимизации социально-психологического климата.

*Авторитарный стиль* обычно порождает враждебность, покорность и заискивание, зависть и недоверие. Но если этот стиль приводит к успеху, который оправдывает его использование в глазах группы, он способствует благоприятному социально-психологическому климату, как, например, в спорте или в армии.

*Попустительский стиль* имеет своим следствием низкую продуктивность и качество работы, неудовлетворенность совместной деятельностью и ведет к формированию неблагоприятного социально-психологического климата. Попустительский стиль может быть приемлем лишь в некоторых творческих коллективах.

   Таким образом, руководитель может существенно повлиять на характер межличностных отношений в рабочем коллективе, на отношение к совместной деятельности, удовлетворенность условиями и результатами работы.

**6.Характер выполняемой деятельности**.

   Монотонность деятельности, ее высокая ответственность, наличие риска для здоровья и жизни сотрудника, стрессогенный характер, эмоциональная насыщенность и т.д. — все это факторы, которые косвенно могут негативно сказаться на социально-психологический климат в рабочем коллективе.

**Характеристики благоприятного социально-психологического климата:**

1. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм; отношения стоятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.

3. В коллективе высоко ценят такие черты личности как честность, трудолюбие и бескорыстие.

4. Члены коллектива активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество.

**Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:**

1. В коллективе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество.

2. В коллективе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность.

3. Такие черты личности, как честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете.

4. Члены коллектива пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных.

5. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство.

6. В коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.

7. В трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами.

**Создание благоприятного климата**

Благоприятный климат формируется там, где участники четко видят цели коллектива, ясно их понимают и принимают. Вместе с этим обладают гибкой системой средств и способов их достижения.

Чем выше уровень развития коллектива, тем благоприятнее климат. Однако и на низком уровне развития благоприятный климат сформировать можно.

Важно поддерживать единство мотивов, интересов, убеждений, идеалов, установок, потребностей участников и грамотно сочетать их индивидуальные особенности.

Благоприятный психологический климат не может возникнуть сам собой. Это продукт слаженной и упорной работы всего коллектива, грамотной организационной деятельности руководителя.

По формированию благоприятного климата должна вестись целенаправленная работа. Это ответственное и творческое дело, предполагающее знание психологии людей, умение предугадывать вероятные ситуации во взаимоотношениях, разбираться в эмоциях и их регулировании.

Создание климата начинается с изменений каждого отдельного человека. Для того чтобы межличностные отношения складывались благоприятно, нужно:

* работать над собственными отрицательными чертами характера;
* формировать положительные моральные качества (уважение к людям, признание их достоинства и чести, внимание, признание убеждений и интересов других людей, доверие, соблюдение вежливости и правил поведения, объективная оценка и самооценка, тактичность);
* использовать вежливые слова и обороты, соблюдать этикет;
* владеть методами эмоциональной и психической [саморегуляции](https://psychologist.tips/1084-samoregulyatsiya-chto-eto-v-psihologii-ponyatie-osobennosti-i-funktsii.html%22%20%5Ct%20%22_blank)(необходимо для профилактики и устранения раздражения, обид, выгорания, нервозности, злости, усталости, возбуждения, апатии);
* знать стратегии поведения в [конфликтных ситуациях](https://psychologist.tips/241-vidy-konfliktov-v-psihologii.html), уметь грамотно их решать;
* избегать максимализма в суждениях и поведении, [эгоцентризма](https://psychologist.tips/845-egotsentrizm-chto-eto-v-psihologii-prichiny-vidy-i-korrektsiya.html), навешивания ярлыков, категоричности, завышенных ожиданий и представлений.

Каждый член коллектива должен быть ценен, уникален и положителен по-своему, а в условиях группы дополнять друг друга, не мешать и не затмевать.