

Лунгол Б.Б., магістрантка групи
УНЗ-11-Б2 ДВНЗ «Університет
менеджменту освіти» НАПН
України
наук .кер. Москальова А.С.

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

***Анотація.** У статті визначено умови та обґрунтовано шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі навчального закладу.*

***Ключові слова:** соціально-психологічний клімат, педагогічний колектив, керівник школи, рівень задоволеності.*

***Аннотация.** Статья определяет условия и обосновывает пути формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе учебного заведения.*

***Ключевые слова:** социально-психологический климат, педагогический коллектив, руководитель школы, уровень удовлетворенности.*

***Annotation.** The article determines terms and grounds the ways of forming of favourable social psychological climate in the pedagogical collective of educational establishment.*

***Key words:** social psychological climate, pedagogical collective, leader of school, level of satisfaction.*

Постановка проблеми

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

Навряд чи можна чекати успіху від спільної діяльності, якщо психологічний клімат в організації неблагополучний, якщо висока конфліктність і низька згуртованість співробітників, велика плинність кадрів, нестабільна загальна обстановка в колективі.

Актуальність дослідження зумовлена сучасною ситуацією у нашій країні і характеризується стрімкими змінами в політичній, економічній, соціальній та культурній сферах людської діяльності, що примушує змінювати підходи, методи і стилі виробничих відносин та поступово перетворюють жорстке субординаційне управління сучасними педагогічними колективами на мобільне, гнучке.

Сьогодення вимагає від адміністрації навчального закладу спрямування всіх зусиль на реалізацію соціально-психологічних функцій управління, які спрямовані на створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, формування необхідного для продуктивної роботи педагогічного колективу, колективу односторонців, які пліч-о-пліч розв'язують складну проблему – формування особистості. Важливим аспектом педагогічної управлінської діяльності слід вважати те, що складовими її елементами є як предмети, так і люди, взаємини між якими мають певні ознаки. У першу чергу їхньою характеристикою є рефлексивність (діяння самопізнання, універсальний засіб аналізу свідомості) та афективність (крайній ступінь хвилювань, переживань, що характеризується бурхливим короткочасним збудженням) [3].

Керівник школи повинен регулювати демографічну структуру педколективу: склад його членів за віком, статтю, сімейним станом, освітою, кваліфікацією, виходячи з потреб школи. Чим різноманітніший буде склад педколективу, тим оптимальніше розподілятиметься робота з урахуванням індивідуальних особливостей педагогів, більше можливостей для маневрування таким колективом. Спільна діяльність людей потребує постійного взаємозв'язку між собою (по горизонталі), так і з керівниками (по вертикалі), тому особливе значення для управління колективом має культура міжособистісного та ділового спілкування в системі “керівник-підлеглий”. Узгодження дій та управління ними становлять основну функцію ділового спілкування. У такому спілкуванні працівник до кінця бачить і самого себе, тому що дізнається від інших про оцінку своєї діяльності та якостей особистості. І хоч він не завжди поділяє думку, все ж свідомо її враховує. 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 [2]

Мета дослідження: виявити та теоретично обґрунтувати психолого-педагогічні умови формування сприятливого СПК в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу; розробити практичні рекомендації щодо педагогічного управління процесом формування та умов оптимізації СПК у педагогічному колективі закладу освіти.

Виклад основного матеріалу

До основних суб'єктивних ознак сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі у школі 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;

задоволеність належністю до колективу; прийняття на себе відповідальності за стан справ у колективі кожним його членом [1].

Об'єктивними показниками сприятливого соціально-психологічного клімату є:

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

Отже, основними факторами, що впливають на формування соціально - психологічного клімату в школі є[3]:

- 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.

Структура соціально-психологічного клімату 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. [1]

Усе вищесказане дозволяє твердити, що соціально-психологічний клімат найбільше чітко характеризує психічний потенціал колективу, тобто визначений рівень його здатності до погодженої творчої діяльності.

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 вчителя, справедливо оцінювати результати праці.[5]

Щоб підвищити рівень задоволеності людей результатами праці, керівнику школи варто дотримуватись таких правил [5]:

- 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 вчителів 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.

Шляхами формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі школи є [3]:

- 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.

З метою діагностики стану соціально-психологічного клімату у Софіївській загальноосвітній школі І-ІІ ст. Кегичівської районної ради Харківської області було проведено відповідну діагностику.

У даному тестуванні брали участь 16 педагогів. Був обчислений середній показник ступеню створення сприятливих умов для роботи колективу; він складає приблизно 20,2. Як бачимо, це достатній ступінь, близький до високого. Тобто, соціально-психологічний клімат у школі є сприятливим.

Під час проведення тесту двоє респондентів засвідчили низький ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу (показник дорівнював 5; 7); семеро респондентів — високий ступінь (показники були 24; 36; 30; 34; 23); решта (7 педагогів) — середній.

У анкетах вчителів, які засвідчили низький ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу, було виявлено: у більшості випадків колектив інертний та пасивний; кожний у колективі думає про власні інтереси, колектив неможливо організувати займатися спільною справою; помітне розшарування колективу на “привілейованих” та “пересічних”, зверхнє ставлення до слабких; також у більшості випадків переважає пригнічений настрій; досить часто мають місце наступні фактори: успіхи та негаразди інших або залишають байдужими, або викликають заздрість; новачки відчують себе сторонніми, до них часто виявляють ворожість.

З усього вищезазначеного можна зробити наступні рекомендації: керівникові слід більше уваги приділяти згуртуванню колективу, стимулюванню працювати разом заради спільної мети, більше уваги

приділяти окремим учителям, індивідуальній роботі з ними, а також стимулюванню педагогів.

Висновки

Аналіз наукової літератури та аналіз управлінської діяльності дають змогу припустити існування проблем в управлінні формуванням сприятливого соціально-психологічного мікроклімату і актуалізують необхідність психологічного навчання керівників ЗНЗ, яке має на меті розвиток управлінських компетентностей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування /Воднік В. // Бюлетень.- № 5.—С. 36-70
2. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации : Пер. с англ. – М. : ИНФРА-М, 1996. – 256 с.
3. Молочко М.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу / Молочко М.В. //Творча особистість учителя : проблеми теорії і практики : Зб. наук. праць / Ред. кол. Л.В.Гузій (відп. ред.) та ін. – К. : НПУ, 2001. – Вип.6. – С.246-252.
4. Молочко М.В. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу / Молочко М.В.//Наукові записки: Зб. статей НПУ імені М.П.Драгоманова /Укл. П.В.Дмитренко, Л.Л.Макаренко. – К. : НПУ, 2001. – Вип. 44. - С.117-123.
5. Молочко М.В. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату як передумови ефективної діяльності педагогічного колективу дошкільного закладу / Молочко М.В.// Наук. записки. – Вип. 6. – Вінниця : РВВ ДП «Державна картографічна фабрика», 2002. – С.36-40.

