

## **Роль, значение и методы гармонизации социально-психологического климата в педагогическом коллективе**

*А. К. Кулик*, кандидат экономических наук,  
доцент кафедры управления бизнесом и персоналом,  
Донецкий национальный технический университет, Донецк  
*Д. В. Чумак*, магистрант кафедры управления бизнесом и персоналом,  
Донецкий национальный технический университет, Донецк

*В статье рассматривается роль и значение социально-психологического климата в педагогическом коллективе как одного из наиболее важных факторов эффективной деятельности образовательной организации. Описаны основные аспекты социально-психологического климата в организации и основные факторы, его определяющие. Представлены основные направления совершенствования социально-психологического климата в школе с целью повышения эффективности труда в условиях образовательных учреждений.*

**Ключевые слова:** социально-психологический климат, педагогический коллектив, эффективность труда, образовательная организация.

**Введение.** Благоприятный социально-психологический климат в коллективе может стать движущей силой развития организации или предприятия. Вместе с тем разрозненный, напряженный социально-психологический климат может существенно тормозить этот процесс.

Для работника большое значение имеет то, насколько работа интересна, разнообразна, 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. Все эти условия также способствуют становлению благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Важнейшим фактором развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности работников. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков социально-психологический климат в коллективе, насколько предсказуема и уважительна позиция и поступки руководства и коллег, зависит продолжительность жизненного цикла предприятия, последовательность и эффективность движения коллектива к поставленным целям [1, с. 37].

**Основная часть.** Социально-психологический климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога и, безусловно, влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность обучающегося. Если не урегулировать социально-психологический климат в коллективе, то с большим трудом решаются вопросы эффективного осуществления образовательного процесса. Забота о социально-психологическом климате в коллективе является условием успешной деятельности образовательной организации. Если в коллективе создана атмосфера поиска, радости, интереса, сотворчества, все это является условием становления личности, коллектива, образовательного учреждения.

Сплочение педагогического коллектива школы нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности (профессионально-педагогической, общественной), в профессиональном и межличностном общении. В коллективе должны создаваться такие условия, чтобы ни один педагог не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Нельзя упускать из поля зрения характер межличностных отношений (симпатий, антипатий и др., коммуникативных связей внутри групп), из которых коллектив неизбежно состоит или которые неизбежно образуются в нем в конкретной ситуации. Сплочению педагогов в коллективе способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности. Очень важно, чтобы учителя в этих де-

лах смогли реализовать свои возможности, творческие черты своей личности [2, с. 278].

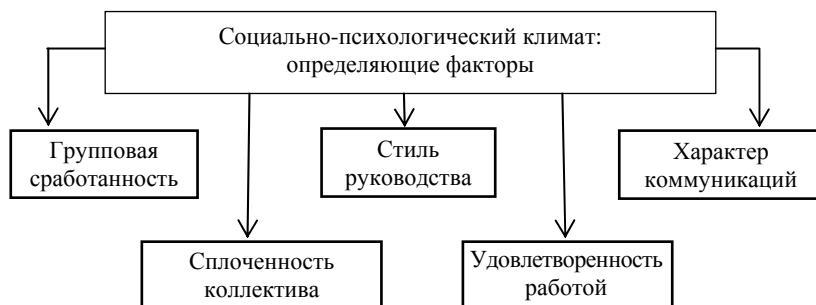
Выполняя широкий круг профессионально-педагогических обязанностей, каждый учитель испытывает потребность в общественном признании своей личности и своего труда. Педагоги особенно восприимчивы к оценке со стороны авторитетных людей, в числе которых могут быть руководители, родители. Положительные оценки стимулируют педагогов, отрицательные – дают основания для пересмотра своих профессиональных позиций и переоценки отношения к окружающим, к своей деятельности [3, с. 105–106]. Таким образом, одним из путей влияния социально-психологического климата коллектива на личность является объективная оценка личностных, профессиональных качеств педагога, его личного вклада в коллективное дело. Это означает, что отношения в педагогическом коллективе должны быть взаимоуважительными и принципиальными, требовательными и доброжелательными.

Механизм влияния социально-психологического климата на личность состоит в подражании – непосредственном заимствовании личностью мыслей, эмоций других людей. В условиях педагогической деятельности одни учителя способны отражать и переживать эмоциональное состояние своих коллег, другие – склонны к анализу психических состояний и сопоставлению со своими убеждениями, желаниями и, в зависимости от степени соответствия, они принимают или не принимают их. Длительная совместная деятельность, симпатии, общность интересов существенно ускоряют процесс позитивного подражания [4, с. 87].

Наряду с мотивированным подражанием влияние социально-психологического климата коллектива на личность может осуществляться и на интуитивном уровне восприятия психических состояний других людей. Это относится к области эмпатической способности личности, которая определяется жизненным опытом человека, его настроенностью на эмоционально-психологическую волну своих коллег. При этом педагог не только понимает и чувствует состояние другого, но и сам способен испытать подобное состояние, найти оптимальное решение в создавшейся ситуации.

Другая сторона взаимного воздействия состоит во влиянии личности на климат коллектива. Оно определяется социально-психологическими свойствами личности, особенностями ее психологических процессов, эмоционально-волевыми качествами. Педагоги, обладающие чувством долга, принципиальностью, ответственным отношением к делу, дисциплинированностью, общительностью, добротой, тактичностью, оказывают сильное влияние на формирование позитивного климата в коллективе. И наоборот, эгоистичные, бестактные, непоследовательные в поведении члены коллектива отрицательно влияют на утверждение положительного климата [4, с. 89].

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



Факторы, определяющие социально-психологический климат в коллективе [на основе 1, 3]

Неблагоприятный социально-психологический климат характеризуют такие явления:

- разделение коллектива на группы;
- пессимизм, подавленное настроение, конфликты;
- соперничество и агрессивность между коллегами;
- в коллективе заметно стремление каждого обособиться от других, поэтому удачи или неудачи – это сугубо индивидуальное явление, причем иногда они вызывают злорадство и нездоровую зависть;
- коллектив не стремится к участию в общих мероприятиях [5, с. 153–155].

Сплоченность группы проявляется прежде всего в эмоциональной сфере. 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.

В таблице представлены предлагаемые мероприятия (по группам методов) для формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе школы, приведены их достоинства и недостатки.

**Мероприятия по гармонизации социально-психологического климата в педагогическом коллективе [на основе 5, 6]**

Метод	Общая характеристика	Достоинства	Недостатки
Онлайн-тренинг	Обучение командной работе через онлайн-платформы (Zoom, Google Meet, Mail.ru-видеосвязь)	1) Позитивный опыт командной работы; 2) повышение уровня доверия сотрудников предприятия друг к другу; 3) незначительные затраты на организацию	1) Сложности с работой в интернете
Квест-тренинг	Командная работа реализуется через так называемые квесты. Необходимы навыки работы команды для успешного завершения мероприятия	1) Опыт командной работы, как правило, позитивный; 2) формирование взаимопонимания и взаимовыручки; 3) повышение уровня сплоченности сотрудников	1) Большие затраты на внедрение и повторное применение метода; 2) сложность проведения

Метод	Общая характеристика	Достоинства	Недостатки
Практическая терапия (арт, ландшафтная, музыкальная)	Совместные мероприятия сотрудников по рисованию, написанию картин, лепке скульптур, созданию дизайнов к праздникам, подбором музыки к мероприятиям	1) Возможность лучшего понимания сотрудниками друг друга; 2) понимание внутреннего мира работника как личности и выявление его сильных сторон	1) Затраты на привлечение для работы эксперта-психолога; 2) невысокая эффективность и результативность применения с точки зрения решаемости конфликта

**Анализ результатов.** Можно сказать, что каждый из приведенных методов формирования благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе объединяет в себе определенную специфику, достоинства и недостатки. В зависимости от желаемого эффекта и финансовых возможностей руководства организаций, можно внедрять определенный метод или применять данные методики в комплексе как залог повышения производительности труда. Применение инструментов гармонизации социально-психологического климата в педагогическом коллективе имеет высокую степень актуальности и подтверждено исследованиями отечественных и зарубежных ученых.

**Выводы.** В статье выявлено влияние социально-психологического климата на мотивацию работников, рассмотрены факторы сплочения коллектива, социально-психологические инструменты влияния на повышение эффективности трудовой деятельности педагогов. Установлено, что отдельные индивиды способны оказывать существенное влияние на состояние социально-психологического климата и, наоборот, атмосфера коллектива воздействует на отдельно взятую личность. Предложены мероприятия по гармонизации социально-психологического климата в коллективе школы.

### Список использованных источников и литературы

1. Галева, Л. В. Факторы, определяющие социально-психологический климат / Л. В. Галева // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. – 2016. – Т. 1, № 2 (13). – С. 36–39.

2. Пирогов, Н. М. Социально-психологический климат, как один из важных факторов влияния на удовлетворенность трудом и мотивацию персонала / Н. М. Пирогов, О. А. Лымарева // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 2 (26). – С. 274–279.

3. Шендель, Г. В. К вопросу об изучении социально-психологического климата на предприятии / Г. В. Шендель, Т. В. Петрова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – №2 (36). – С. 104–107.

4. Аллен, Д. К. Организационный климат и стратегические изменения в высшем образовании: организационная незащищенность // Высшее образование. – 2017. – № 46 (1). – С. 61–92.

5. Социально-психологические аспекты повышения эффективности деятельности организации : монография / Т. В. Арямова [и др.] ; под общ. ред. Т. В. Бундюговой. – Таганрог : Издатель Ступин А. Н., 2014. – 197 с.

6. Татьяна, С. С. Влияние социально-психологического климата на мотивацию персонала / С. С. Татьяна, О. А. Лымарева // Journal of Economy and Business. – 2020. – № 11-3 (69). – С 132–134.

*A. K. Kulik, D. V. Chumak*

#### **Role, significance and methods of harmonization the socio-psychological climate in the teaching staff**

*The article examines the role and importance of the socio-psychological climate in the teaching staff as one of the most important factors of the effective activity of an educational organization. The main aspects of the socio-psychological climate in the organization and the factors determining it are described. The main directions of improving the socio-psychological climate at school in order to increase the efficiency of work in educational institutions are presented.*

**Keywords:** socio-psychological climate, teaching staff, labor efficiency, educational organization