

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Ляпунова Н.В. Педагогические детерминанты формирования социально-психологического климата в педагогических системах «сад», «школа», «вуз» // Материалы по итогам Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного образования: теория и практика», 01-10 апреля 2016 г. – 0,4 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

**СЕКЦИЯ: ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ И ПРОГРАММЫ:
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Ляпунова Н.В.,

студентка 2 курса гуманитарный факультет

ФГБГОУ ВО «Ивановский государственный химико-технологический
университет»

Научный руководитель: Торшинин М.Е. к.пед.н., доцент,

г. Иваново, Ивановская область,

Российская Федерация

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ
«САД», «ШКОЛА», «ВУЗ»**

Среди множества психолого-педагогических проблем, связанных с совершенствованием деятельности педагогических коллективов, особое место занимают проблемы становления и регулирования межличностных отношений и формирования конструктивного климата, способствующего решению важных стратегических задач. Они обусловлены объективной

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

потребностью изучения мотивации и стимулирования личности, вопросов формирования профессиональных навыков молодого специалиста и адаптации в новых коллективах, анализа профессиональной и личностной эффективности, как важнейшего экономического компонента успешной деятельности организации. При этом важность комплексного подхода к затронутой проблематике подтверждаются не только обстоятельствами прикладного характера, но и возрастающим теоретическим интересом к соответствующему спектру научных проблем.

Как показывает опыт, наиболее частыми являются конфликты в сложных коллективах, включающих работников со специфическими, но тесно взаимосвязанными функциями, что порождает трудности в координации их действий и отношений как в сфере деловых, так и в сфере личных контактов. К числу таких коллективов относится педагогический коллектив.

Учитывая актуальность заявленной темы, было проведено детальное исследование педагогических коллективов в педагогических системах «сад», «школа», «вуз». Нами предпринята попытка определить уровень социально-психологического климата в педагогических коллективах на разных уровнях, а также разработать проект педагогических условий управленческого решения по созданию благоприятного социально-психологического климата в педагогических коллективах разного уровня.

С целью получения таких данных были обследованы следующие коллективы: коллектив воспитателей детского сада НДОУ № 66 г. Иваново; педагогический коллектив муниципальной средней общеобразовательной школы № 56 г. Иваново; профессорско-преподавательский коллектив кафедр химического профиля Ивановского государственного химико-технологического университета; педагогический коллектив кафедр

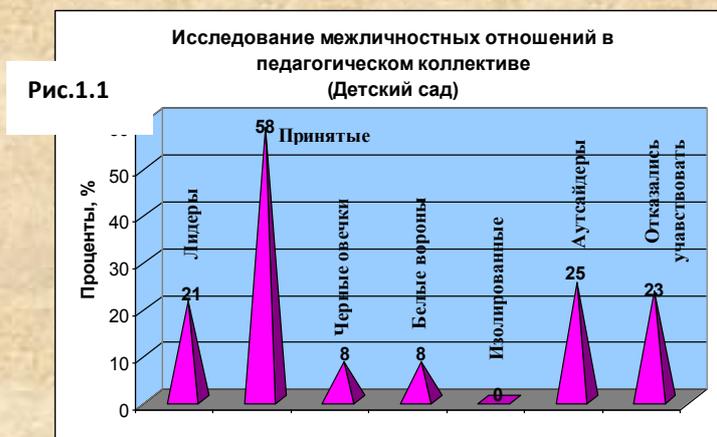
гуманитарного профиля Ивановского государственного химико-технологического университета. В эксперименте принимали участие 109 сотрудников педагогических учреждений, работающих в коллективах более двух лет.

Придерживаясь уже выведенного нами понятия, что социально-психологический климат (СПК) коллектива – это **деятельность**, которая создаётся и проявляется в процессе общения, на основе которой реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты [3]. При этом приобретают отчётливый характер скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми, соревнование или тайное соперничество, товарищеская сплочённость или круговая порука, грубое давление или сознательная дисциплина.

Сейчас насчитывается более десятков отечественных и зарубежных исследований, в которых уточняются показатели социально-психологического климата, анализируются связи между ними [1,2,3,4]. Среди таких методик можно выделить методику Г.М. Андреевой “Исследование межличностных отношений в коллективе”, которая позволяет определить социометрический статус и индекс эмоциональной экспансивности каждого члена коллектива [1]. Эта методика оценивает степень адаптации каждого члена коллектива к совместной деятельности.

На основании подготовленных социограмм мы получили социометрический статус и индекс эмоциональной экспансивности. В зависимости от соотношения социометрического статуса и индекса эмоциональной экспансивности выделяют группы: 1. Люди, получившие 2 и более выборов и имеющие положительную экспансивность – «звезды», «лидеры»- Л; 2. Люди со средним социометрическим статусом и

положительной экспансивностью – «*принятые*»- П; 3. Работники с отрицательным социометрическим статусом и положительной экспансивностью – «*черные овечки*» - Ч.О.; 4. Работники с положительным социометрическим статусом и отрицательной экспансивностью – «*белые вороны*» - Б.В.; 5. Работники, которых никто не выбрал, а их экспансивность положительная – «*изолированные*» - И; 6. Работники с отрицательным социометрическим статусом и отрицательной экспансивностью – «*аутсайдеры*» - А. Благодаря подобной классификации можно спрогнозировать стратегию созидательного развития коллектива, его жизнеспособность и уровень конфликтности.

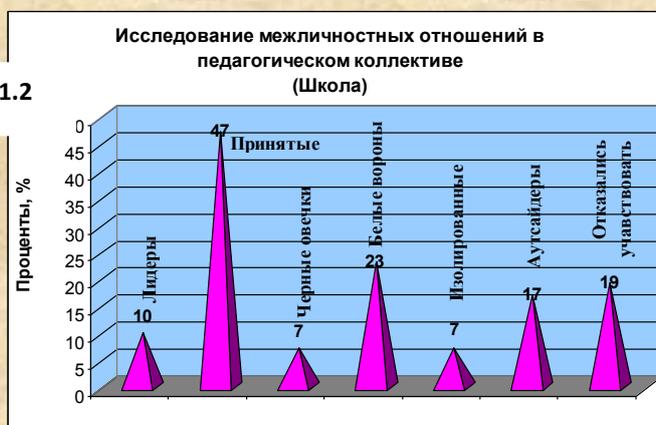


Исходя из рис.1.1 видно, что доминантой большинства работников коллектива является положительная мотивация к работе, целевой интерес к проблемам коллектива. Коллектив в целом, имеет большой творческий потенциал. К сожалению, есть когорта работников, для которых вознаграждение за деятельность является основным стимулом к деятельности. Именно данные работники и являются аутсайдерами, по проведенному нами социометрическому исследованию. Они могут влиять на протекание деструктивных конфликтов, ведущих к межличностной аффективности, что необходимо пресекать.

Это объясняется тем, что коллектив детского сада более компактный, в нем наблюдаются партнерские взаимоотношения как между воспитателями и родителями, детьми и педагогами. В детском саду присутствуют доверительные отношения, целенаправленная и согласованная деятельность. В данном коллективе царит домашняя атмосфера, так работают педагоги этой сферы с маленькими детьми. Огромное место занимает творчество, что накладывает большой отпечаток как на отношения между воспитателем и воспитуемым, так и между педагогами.

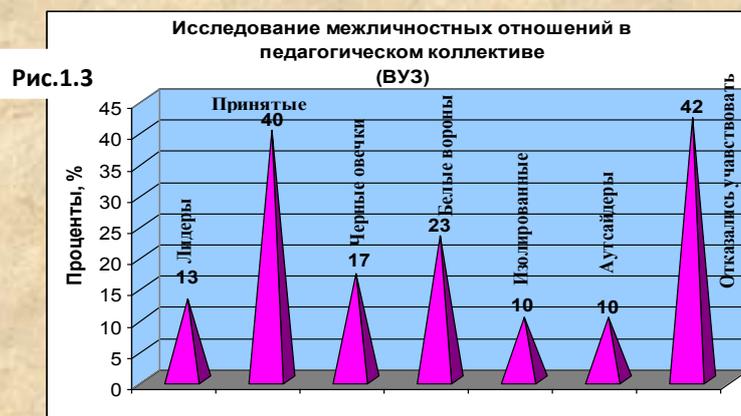
Действительно, в коллективе, где благоприятны условия для работы и самореализации и формируется здоровый социально-психологический климат команды единомышленников.

Рис.1.2



При исследовании динамики межличностных отношений у педагогов школы, мы диагностируем сложный психологический профиль коллектива. Число принятых членов коллектива составляет 47% из них 10% лидеров. Количество лидеров не адекватно численному составу. Подсчитав социометрический статус и индекс эмоциональной экспансивности видно, что в коллективе есть аутсайдеры – 17%, а также «черные овечки» 7% и «белые вороны» - 23%. 7% процентов являются изолированными. 19% отказались участвовать в исследовании. Следовательно, в этом

педагогическом коллективе в большей степени присутствуют отрицательные отношения, такие как враждебность, несогласие, неудовлетворенность, равнодушие, непродуктивность, холодность, отсутствие сотрудничества, недоброжелательность, скука.



Анализируя вузовские коллективы получаем благоприятный психологический профиль коллектива, число принятых членов коллектива составляет 40% из них 13% лидеров. Количество лидеров адекватно численному составу. Подсчитав социометрический статус и индекс эмоциональной экспансивности видно, что в коллективе есть аутсайдеры – 10%, а также «черные овечки» 17% и «белые вороны» - 23%. 10% процентов являются изолированными. 42% отказались участвовать в исследовании.

В вузе на лицо наблюдается проблема коммуникации между преподавателями разного возраста и опыта. Суть настоящего момента - в существовании субъективного восприятия молодых преподавателей, обладающих научной грамотностью, но слабой педагогической эрудицией и прогностикой, предельно отличающейся от профессиональной компетентности доцентов и профессоров.

Коммуникация поколений в образовательном процессе содержательно состоит не в навязывании стандартов образованности путем представления

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

существующего знания и мировоззрения как абсолютных истин, а в согласовании предлагаемых знаний с собственным опытом молодых специалистов, то есть актуальным состоянием педагогического процесса становится субъект-субъектное взаимодействие. Коммуникационный процесс между более опытным преподавателем и молодым специалистом представляет собой взаимопроникновение двух культурно-информационных и психологических реальностей. Необходимо применение новых педагогических технологий, внесение новых идей, усовершенствование методик. Т.е. необходимо делать все, чтобы преподаватель с удовольствием шел на работу, не боялся вносить прогрессивные технологии в образовательный процесс, которые бы с радостью воспринимались коллегами и студентами.

В детском саду наблюдается средняя степень благоприятности социально-психологического климата. То общественное соединение, которое представляет собой детский сад, могло бы быть подведено под понятие педагогической общины. В виду того, что это очень важный и существенный показатель, играющий определяющую роль в жизни детского сада, следует на нем остановиться и попытаться ясно и точно определить, что следует понимать под понятием педагогической общины. Под словом «община» мы понимаем общность дела. Детский сад нами был назван педагогической общиной, т.е. такой организацией, которая является свободным соединением членов для общего всем педагогического дела, т.е. дела воспитания и образования. Понятие общины привыкли соединять с понятием экономических, хозяйственных интересов, но оно гораздо шире и может охватывать не только экономическую сторону жизни, но и все другие стороны его. К этому мы должны прибавить, что педагогическая община в

своем должна стремиться приблизиться к типу идеального общества, потому что тем более благоприятной средой в воспитательном и образовательном отношении она явится.

В школе наблюдается климат с низкой благоприятностью. Сегодня как никогда стала очевидной решающая роль личностного фактора в учебно-воспитательном процессе в школах. Личность учителя, руководителя педагогического коллектива – вот что должно определять благоприятный климат в школе. Это психические свойства и состояния педагогического коллектива, его настроение, творческий и нравственный микроклимат, сплоченность, трудовая и управленческая активность, психологическая совместимость, авторитетность и др. Поэтому формирование в учительских коллективах благоприятного психологического климата, необходимо для дружной творческой работы, для благоприятного разрешения конфликтов и педагогических затруднений, становится все более актуальной проблемой в современной дидактике. Поиск новых путей реализации учебных программ, налаживание совместной творческой деятельности приведет к сглаживанию острых моментов во взаимоотношениях, и оптимизации усвоения учебного материала учащимися.

В вузе картина намного сложнее, так как общее положение складывается из двух составляющих: кафедр химического и гуманитарного профиля. На кафедрах гуманитарного профиля наблюдается высокая степень благоприятности климата, но это не значит, что на данной кафедре нет проблем, и вообще отсутствуют конфликтные ситуации. Кафедры химического профиля проявляют среднюю степень благоприятности климата. В общем, в ВУЗе получается социально-психологический климат со средней благоприятностью.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Решающее значение для создания нормального психологического климата в вузе на кафедре, имеет организация учебного процесса в целом, организация труда педагогов и студентов. Труд интеллектуальный, связанный с поиском и усвоением научных истин, должен вызывать удовлетворение, сопереживание радости открытия нового, неизведанного. Такая атмосфера способствует возникновению положительных эмоций, творческого подъема уже по пути на кафедру или в студенческую группу. Недостатки расписания, когда педагогу в один день планируется чтение 3—5 лекций на дневном и заочном факультетах, создадут отрицательный настрой как у педагогов, так и у студентов.

Взаимоотношения руководителей и руководимых, ректората и кафедр, заведующего кафедрой и членов кафедры, преподавателя и студентов — одна из существенных сторон психологического климата коллектива. Прежде всего, должна соблюдаться норма управляемости. Нарушение нормы управляемости ведет к психологическим срывам (лишние усилия руководителя, административные нажимы на подчиненных, трудности распределения работ между преподавателями, увеличение разногласий, противоречий, обид). Высокая культура общения может сгладить отрицательные последствия нарушенной нормы управляемости, однако поддержание нормального микроклимата в коллективе является особой заботой руководителя вуза.

Выдвинутая нами гипотеза подтвердилась, и требует дальнейшего детального изучения. Действительно, в коллективе, где благоприятны условия для работы и самореализации, виден управленческий контроль, создается база для развития человеческого потенциала, формируется оптимальный социально-психологический климат коллектива

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

профессионалов-практиков, который, в свою очередь, оказывает большое влияние на формирование всесторонне развитой личности студента, повышению его личностной эффективности.

Список использованной литературы:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология. Учебное пособие для вузов./ Г.М. Андреева,- М.: Аспект Пресс, 2007. - 363 с.
2. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология / Свенцицкий А.Л. – СПб: Издательство С.-Питерб. ун-та, 2014. - 224 с.
3. Торшинин М.Е. Исследование роли руководителя в создании благоприятного социально-психологического климата профессионального коллектива/ Международный симпозиум «Организаторские способности в логике ментального управления социальными группами и организациями» /Кострома-Москва, 2009.-с.323-325.
4. Шуванов, В.И. Социальная психология управления: Учебник для студентов вузов / В.И. Шуванов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 463 с.
5. Digest of Education Statistic US. 2015. – 465 с.

Опубликовано: 08.04.2016 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2016

© Ляпунова Н.В., 2016