

В. И. Погорелова, Н. А. Жукова, Т. И. Крысова

УСЛОВИЯ СОЗДАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Особую значимость приобретает культура межличностных отношений педагогов. Она позволяет обеспечить высокий уровень психологического комфорта в процессе обучения и воспитания школьников и в процессе взаимодействия педагогов внутри коллектива. Нами выявлены причины межличностных конфликтов и разработаны рекомендации по предупреждению педагогических конфликтов. Создана система профилактической работы по формированию культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе.

Ключевые слова: культура межличностных отношений, профилактическая работа, рекомендации по предупреждению педагогических конфликтов.

V. I. Pogorelova, N. A. Zhukova, T. I. Krysova

IMPORTANCE OF THE ART OF CINEMA AND ANIMATION IN THE PROCESS OF INITIATION TO READING OF THE MODERN STUDYING SCHOOLS

Special importance is the culture of interpersonal relations educators. It ensures a high level of psychological comfort in the training and education of pupils and teachers in the process of interaction within the team. We identified the causes of interpersonal conflicts and developed recommendations to prevent pedagogical conflicts. A system of preventive work to build a culture of interpersonal relationships in teaching staff.

Key words: Culture of interpersonal relationships, prevention, tips on preventing pedagogical conflicts.

Социально-психологический климат в педагогическом коллективе определяется отношениями между людьми, настроением, самочувствием, удовлетворенностью в процессе совместной деятельности и общения. Педагогический коллектив с положительным социально-психологическим климатом отличается благоприятной морально-психологической атмосферой, дружелюбием, чувством долга и ответственности, взаимной требовательностью. Обновление российского общества привело не только к смене приоритетов в деятельности педагога, но и к повышению требований, касающихся его личностных характеристик. Особую значимость приобретает культура межличностных отношений педагогов, позволяющая обеспечить высокий уровень психологического комфорта, как в процессе обучения и воспитания школьников, так и в процессе конструктивного взаимодействия педагогов внутри коллектива.

Учителя нашей гимназии во время проведенного нами обследования показали, что абсолютное большинство из них считают свою работу эмоционально и интеллектуально крайне напряженной и связанной со значительными физическими нагрузками преимущественно статического порядка.

Все вышесказанное определяет:

- несомненную актуальность организации и проведения профилактической работы с педагогическим коллективом, направленной на сохранение и восстанов-

ление здоровья педагогов средствами социально-психолого-физкультурного воздействия;

- задачи исследования и направления профилактической деятельности.

Задачи исследования:

1. Провести исследование межличностных конфликтов в педагогическом коллективе.

2. Выявить причины возникновения межличностных конфликтов.

3. Определить направления профилактической работы в педагогическом коллективе и возможности его развития.

Гипотеза исследования: изменению социально-психологического климата в педагогическом коллективе способствует создание следующих психолого-педагогических условий: а) мотивационно-ценностная установка в коллективе педагогов на сотрудничество и диалог; б) межличностное взаимодействие осуществляется в условиях специально организованной деятельности; в) организация и проведение семинаров, тренингов по следующим трем направлениям: коммуникативное, интерактивное, перцептивное.

В исследовании приняли участие 50 педагогов, были использованы методы анкетирования и тестирования (тест Томаса, САН, Шкала ситуативной тревожности, анкета).

Рейтинг главных причин педагогических конфликтов в гимназии выглядит следующим образом:

1. Наличие нескольких групп (группировок) сотрудников (эти группы конфликтуют между собой) и объективные причины.

2. Напряжённые межличностные отношения между сотрудниками.

3. Большая учебная нагрузка, психологическая несовместимость некоторых сотрудников гимназии, личные.

Причины «наличие конфликтующих групп в коллективе» и «напряжённые межличностные отношения между сотрудниками» вышли на первое место.

На третьем месте оказались несколько причин разного плана (большая учебная нагрузка, высокий уровень достижений гимназии обязан именно серьёзной и длительной работе педагогов).

Мы объединили все причины в 4 группы, предложенные Анцуповым и получили рейтинг причин, вызывающих конфликты в гимназии:

1. Объективные – 76% педагогов.
2. Социально-психологические - 72%.
3. Личностные – 68%.
4. Организационно-управленческие – 43%.

Таким образом, видно, что самыми главными причинами являются объективные. Это подтверждает и тот факт, что одной из главных причин конфликтов является «большая учебная нагрузка» (68% педагогов).

На втором месте находятся социально-психологические причины конфликтов. То есть в гимназии существуют некоторые проблемы социального взаимодействия между сотрудниками. Как уже отмечалось выше, есть конфликтующие группы педагогов, на которые стоит обратить внимание администрации и психологу.

Особый интерес для нас вызывает вопрос анкеты «Каким образом администрация гимназии реагирует на конфликты между сотрудниками?». Здесь мнения педагогов существенно разделились: а) 42% педагогов считают, что администрация «активно вмешивается», «пытается помочь разрешить ситуацию», «угрожает», «содействует разрешению», «учитывает мнения учителей» и т.д.;

б) 30% педагогов считают, что администрация «никак не реагирует», «не вмешивается», «спокойно смотрит на всё происходящее» и т.д.);

в) 28% педагогов воздержались от ответа.

Это говорит о том, что администрации стоит пересмотреть свою позицию по отношению к конфликтам сотрудников и с сотрудниками.

Необходимы более активные действия администрации, способствующие разрешению конфликтов и организация профилактической работы в педагогическом коллективе.

Так как личностные причины конфликтов играют важную роль в жизни гимназии, мы решили исследовать предпочитаемые типы поведения в конфликтах у педагогов. Это поможет нам дать рекомендации администрации гимназии об эффективных стратегиях преодоления конфликтов, о «ресурсах» сотрудников гимназии и организации профилактической работы.

Самые предпочитаемые стратегии поведения в конфликтных ситуациях у педагогов Гимназии №147 являются - сотрудничество (7,24) и компромисс (7,18). Это две наиболее благоприятные стратегии поведения в ситуации конфликта, тем более для педагогов. Таким образом, можно говорить о том, что у сотрудников гимназии в целом очень хороший личностный ресурс для создания благоприятного психологического климата и бесконфликтного взаимодействия. Это подтверждают результаты анкетирования, где личные причины педагогических конфликтов стоят только на 3 месте.

По результатам диагностики нами разработаны рекомендации по предупреждению педагогических конфликтов и налаживанию бесконфликтного взаимодействия, но не запрещающие конфликты, несущие позитивные функции:

1. Стратегия профилактики конфликтов заключается в умении разрешать естественные противоречия, постоянно возникающие в процессе взаимодействия учителей, неконфликтными способами: путем сотрудничества, компромисса, уступок.

2. Принимая решение, всегда следует помнить, чьи интересы оно затрагивает, и прогнозировать будущую реакцию.

3. Необходимо учитывать, что способности личности учителя к различным видам деятельности различны.

4. Деятельность отдельных учителей в силу ее специфики не может быть эффективной, если она не согласована с действием других педагогов, если нет единства требований в организации режима дня школы, оценке качеств знаний учащихся.

5. Необходимо обратить внимание на влияние различных объективных причин в возникновении педагогических конфликтов в гимназии, постараться их минимизировать.

При организации профилактической работы мы исходили из того, что:

- у педагогов ненормированный рабочий день, а это отрицательно сказывается на жизнедеятельности педагогического коллектива, и является, как правило, причиной перегрузки учителей, недостатком свободного времени для их профессионального роста, что, в свою очередь, ведет к возникновению стрессов;

- педагогический коллектив имеет преимущественно женский состав, а женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликты, чем те коллективы, в которых в значительной степени представлены мужчины.

Организованная командой педагогов (учителя, психолог, зам. директора) профилактическая работа в гимназии состоит из 3-х направлений: 1. «Физкультурно-оздоровительный комплекс» (средства физической культуры): «Аэробика», вокально-исполнительская деятельность. 2. «Социально-психологический комплекс» (средства социально-психологического воздействия, система приёмов, упражнений, социально-психологических игр, оптимизирующих эмоциональную сферу

личности учителя): спектакль «Новогодняя фантазия, тренинги «СЮРПРИЗ». 3. «Саморегуляция движений» (рассматриваются вопросы, связанные с культурой саморегуляции как целостной системы регуляции собственных движений, собственных усилий): «Рукодельница», художественная мастерская «Живопись своими руками».

В этом аспекте используются методы коллективных творческих дел, организационно-деятельностные игры, в процессе которых решаются как игровые, так и реальные задачи (выдвижение лидеров, исследование ценностных ориентаций, мотивации и потребностей педагогов, их личностных особенностей

и стратегий поведения), реализуется коллективная мыслительность и групповое принятие решений и т.д.

При проведении профилактической работы решаются следующие задачи: 1) улучшение психологического климата в коллективе; 2) модернизация организационной структуры; 3) оказание помощи педагогам в развитии их способностей; 4) сплочение коллектива в единую команду.

В результате проведения профилактической работы: а) педагоги узнают свои и чужие возможности, способности, уровень профессиональной компетентности и человеческие качества; б) в коллективе выявляется группа творческих педагогов и аутсайдеров.

Таблица 1

Анализ результатов диагностики в процессе профилактической работы

Тесты	Уровень	Учителя (50 чел.)	
		Входная, %	Промежуточная, %
Эмоциональное напряжение «САН»	Чрезмерное напряжение	44	39
	Апатия, неуверенность	37	33
	Норма	19	28
«Шкала ситуативной тревожности»	Высокая тревожность	27	14
	Умеренная тревожность	23	37
	Низкая тревожность	15	28
	Склонность к стрессу	35	21

Таблица 2

Типы поведения в конфликте	Учителя (50 чел.)					
	Входная, в %			Промежуточная, в %		
	в.ср.	ср.	н.ср.	в.ср.	ср.	н.ср.
Соперничество	22	28	50	18	30	52
Сотрудничество	36	60	4	36	62	2
Компромисс	42	46	12	46	44	10
Избегание	12	44	44	10	44	46
Приспособление	10	42	48	12	46	42

На основании проведенного анализа:

- с учителями была проведена беседа (индивидуально и групповая) на тему «Приёмы поведенческой антистрессовой защиты»;

- разработаны конкретные социально-психологические рекомендации для отдельных педагогов.

В процессе всей профилактической деятельности психолог использует такие формы групповой деятельности, как опросы, семинары с элементами тренинга, индивидуальное консультирование. Так как опросы провоцируют размышления педагогов на заданную тему, поэтому, как правило, в них участву-

ют дети и родители. При этом одна и та же школьная проблема рассматривается с разных точек зрения. Материалы, полученные при опросе, используются в семинарском и тренинговом курсах; при разработке методических проектов; в организационно-деятельностных играх.

Работа в творческих группах строится на материале, взятом из практического опыта. Педагоги сами предлагают для группового анализа свои наблюдения и примеры. В этих условиях они получают возможность поделиться своими сомнениями, размышлениями и творческими находками.

В тренинговом курсе происходит проработка и понимание способов общения, осуществляется выход на осмысление способов взаимодействия ребенка и взрослого в конфликтных ситуациях. Этот курс основывается на осознании педагогом своих собственных способов общения, встреч с личностными особенностями и принятии решений о каких-либо изменениях.

Индивидуальное консультирование дает возможность нового видения собственного содержания, личностных механизмов общения с другими людьми.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы.

Конфликт – социальное явление, порожаемое самой природой общественной жизни. Он непосредственным образом выражает те или иные стороны социального бытия, место и роль человека в нем. Конфликты, как и любые социальные противоречия, являются формой реальных общественных связей, которые выражают взаимодействие личностей, отношение социальных групп и общностей при несовпадении, несовместимости их потребностей, мотивов и ролей. Таким образом,

конфликт есть столкновение сторон, мнений, сил.

Заканчивая работу, надо заметить, что одна из проблем современной школы – конфликты как между учащимися, так и между учителями и учениками, учителями и родителями, учениками и родителями, между родителями. Наиболее ярко реагируют на конфликтные ситуации учащиеся начальной школы. Причем образ учителя для них остается на все последующее время. Эмоциональная сфера детей 6-9 лет наиболее восприимчива. Поэтому большое внимание необходимо уделять именно начальной школе. Так как именно образ первой учительницы остается в памяти людей и мы рисуем ее как идеал, что наиболее часто встречается.

Практическая значимость исследования и разработки профилактической работы состоит в том, что полученные в исследовании результаты обеспечивают повышение эффективности процесса формирования культуры межличностных отношений в педагогическом коллективе.

Эффект профилактической работы в долгосрочной перспективе

Созданная система профилактической работы с педагогическим коллективом направлена на изучение своих возможностей участниками творческих групп; на приобретение определённых навыков работы в команде; на решение задач формирования творческой личности.

Консолидация усилий, достигнутая в процессе работы творческих групп, предоставит возможность продолжения развития совместной деятельности учитель-подросток-родитель и обеспечит в дальнейшем эффективное использование творческого потенциала учителя в работе с обучающимися, родителями и коллегами.

Библиографический список

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология : учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М. : Юнити, 2000.
2. Асмолов, А.Г. Психология личности / А.Г. Асмолов. – М., 2006.
3. Бодалев, А.А. Восприятие и взаимопонимание человеком человека / А.А. Бодалев. – М., 2002.
4. Психологические тесты. – М.: Лист, 2006.