**«Влияние психологического климата в коллективе на повышение профессионального мастерства педагога дошкольной образовательной организации».**

С.Л.Шикина, М.И.Корчина

Управление большой организации нуждается в четкой координации и прагматизме. Взаимоотношения людей в процессе совместной деятельности, которой каждый человек посвящает значительную часть своей жизни, всегда вызывает особый интерес и внимание.

Современному руководителю необходимо устанавливать контакт со своими подчиненными, а это - большое искусство. Ведь работники - не роботы, которые по первому распоряжению выполняют приказы своего начальника. Все мы - живые люди со своими чувствами и проблемами.

И с каждым членом педагогического коллектива необходимо устанавливать теплые отношения, создавать благоприятный психологический климат, ведь именно такие действия - залог профессионального роста, творческого потенциала, стабильной работы учреждения, а, следовательно, и повышения качества образования в целом.

Среди образовательных учреждений вряд ли можно найти такое, в котором администрация была бы довольна достигнутыми результатами на все 100%, а сотрудники чувствовали себя в коллективе максимально комфортно. Поэтому, в большинстве организаций, для достижения большого результата необходимы новые подходы в управлении.

Одним из таких подходов можно выделить создание благоприятного психологического климата, эмоциональное управление, элементы которого, так или иначе, присутствовали во все времена и в любой организации. Раньше говорить об этом было не принято. Теоретики всей бизнес-школы прошлого и нынешнего создавали и описывали плоскую детерминированную систему управления, которой и учили своих преемников. Эта система была консервативной и не гибкой, но, по мнению многих, – надежной. В такой системе во внимание не принимался эмоциональный аспект, потому что считалось, что он не имеет значительного влияния на результат, на профессиональный рост членов коллектива.

В условиях современной научно-технической революции постоянно растет интерес к явлению психологического климата коллектива.

Актуальность данной проблемы диктуется, прежде всего, увеличенными требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и осложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личных притязаний. Формирование благоприятного психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост профессионального мастерства и производительности труда. Вместе с тем, психологический климат является показателем уровня развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации.

Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых, известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров и как следствие – снижение профессионального мастерства и интереса к работе, снижение производительности труда организации в целом.

Актуальность определяет проблему: выяснить при каких условиях развития и какие факторы психологического климата в коллективе влияют на повышение профессионального мастерства педагогов. Мы определили следующие задачи исследования:

* Проанализировать состояние рассматриваемой проблемы в педагогической науке и практике дошкольных образовательных учреждений, уточнив содержание понятий «психологический климат», «профессиональное мастерство».
* Выявить уровень состояния психологического климата в дошкольной организации
* Определить степень профессионального мастерства педагогов в детском саду
* Выделить и экспериментально проверить факторы, улучшающие психологический климат в коллективе, и его влияние на повышение профессионального мастерства педагогического коллектива.

Теоретической основой исследования стали труды: Б.М.Бим - Бад, Х.Х.Бруннер, М.В.Богуславский, В.З.Вульфов, В.И.Гинецинский, Э.Н.Гусинский, В.П.Беспалько, Б.Г.Ананьев, О.С.Анисимов, Т.В.Корнилова, Д.Г.Левитес.

Реализация поставленных задач потребовала привлечение различных методов исследования: изучение и анализ философской, педагогической, психологической литературы по теме исследования, тестирование, анкетирование педагогов, педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный), качественный и количественный анализ полученных результатов.

Опытно-экспериментальной базой исследования явился: детский сад № 63 «Весняночка» Автономной Некоммерческой Организации Дошкольного Образования «Планета детства «Лада» городского округа Тольятти.

В исследовательской работе приняли участие 30 педагогических работников детского сада.

Исследование осуществлялось поэтапно:

1) отбор и анализ методик для изучения психологического климата детского сада, а также уровня профессионального мастерства педагогов;

2) непосредственное эмпирическое исследование;

3) анализ полученных результатов исследования.

Целью первого этапа был отбор методик, позволяющих выявить состояние психологического климата в коллективе детского сада и уровень профессионального мастерства педагогов:

1. Диагностика психологического климата в малой группе В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста;
2. Экспресс методика по изучению психологического климата в трудовом коллективе. Авторами методики являются О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто;
3. Определение индекса групповой сплоченности Сишора;
4. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом. Разработана В.П. Захаровым на основе опросника А.Л. Журавлева;
5. Оценка межличностных отношений по методике Т. Лири.
6. Данные аттестации на квалификационную категорию по ДОУ;
7. Диагностика удовлетворенности трудом Н.П. Фетискина, В.В. Козлова;
8. Диагностика творческого климата в коллективе Рогова Е.И.

Анализ результатов на начало исследования позволил определить уровень развития компонентов психологического климата, а также групповой сплоченности, данные о квалификационных категориях педагогов. Данные представлены на рисунках 1, 2 и 3 соответственно.

**Рис. 1. Компоненты психологического климата в коллективе ДС**

**Рис.2. Групповая сплоченность в коллективе ДС**

**Рис. 3. Данные по квалификационным категориям педагогов.**

А также был зафиксирован уровень инновационного потенциала коллектива. Данные представлены на рисунке 4.

**Рис. 4. Инновационный потенциал коллектива.**

В результате проведения формирующего эксперимента была отмечена положительная динамика в развитии психологического климата и его влияния на показатели повышения профессионального мастерства педагогов детского сада.

Результаты сравнительного анализа констатирующего (2010-2011уч.год), формирующего (2011-2012 уч.) и контрольного (2012-2013 уч.год) исследований .

**Рис. 5. Сравнение уровня инновационного потенциала коллектива**

**Рис. 6. Уровень квалификационных категорий по результатам аттестации**

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в процессе обсуждения на педагогических советах, методических объединениях для работников дошкольного образования г.о.Тольятти (2011-2013), на кафедре педагогики и методик преподавания Тольяттинского государственного университета.

Основные результаты исследования докладывались на научно-практических конференциях:

- II Всероссийская с международным участием студенческой научно-практической конференции «Научно-исследовательская деятельность студентов – вклад в науку будущего» (Тольятти, 2011);

- Региональная студенческая научная конференция «Проблемы образования на современном этапе», выпуск 1 (Ульяновск, 2012).

В ходе проведенных исследований было выявлены:

- влияние психологического климата на повышение профессионального мастерства педагогов, а в частности:

* положительное влияние психологического климата коллектива на степень увлеченности.
* положительное взаимовлияние между такими факторами психологического климата, как пассивность (энтузиазм) персонала к трудовой деятельности и удовлетворенность условиями труда.
* положительное взаимовлияние между интересом к работе сотрудников коллектива и их удовлетворенностью взаимоотношениями с руководителем.
* взаимосвязь между равнодушием (увлеченностью) к работе и интересом к выполняемой деятельности.
* положительное взаимовлияние между новаторством (консерватизмом) и удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками.

Проведенное нами исследование не исчерпывает всех возможных аспектов изучения данной проблемы. Дальнейшая работа посвящена исследованиям на нескольких базах, при сравнении полученных результатов, будет выведена более достоверная закономерность влияния компонентов психологического климата в коллективе на повышение профессионального мастерства педагога дошкольной образовательной организации.

Литература.

1. Новиков, А.М. Процесс и методы формирования трудовых умений [Текст] / А.М. Новиков. - М.: Гардарики, 2006.
2. Новиков, А.М. Российское образование в новой эпохе [Текст] / А.М. Новиков. - М.: Гардарики, 2000.
3. Осипова, Е. «Оценка персонала мотивирует к работе» [Текст] / Е. Осипова // Образование и бизнес. - 2000.
4. Романова, Г.В. Формирование творческих умений в процессе профессионального обучения [Текст] / Г.В. Романова, В.Н. Романенко. - СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2002.
5. Рудюк, И.В. Мониторинг и системы контроля за деятельностью персонала [Текст] / И.В. Рудюк, И.Н. Степанова // Справочник по управлению персоналом. - 2002. - №3.