**Создание благоприятного психологического климата в коллективе МДОУ**

Успешное воспитание и обучение дошкольников имеет тесную взаимосвязь с индивидуально-личностными и профессиональными качествами воспитателей. Ведь с детьми контактирует не один педагог, а несколько членов образовательного коллектива, вплотную взаимодействуя друг с другом.

На образовательные учреждения возлагаются ответственные задачи – воспитывать и обучать поколение, от которого зависит будущее Российского государства XXI века. В связи с этим в дошкольном учреждении идут интенсивные преобразования системы дошкольного образования. В наши дни выдвигают педагогам все новые и новые требования к квалификации. Педагог ДОУ должен показывать не только профессионализм в воспитании детей, но и знать принципы общения, как с воспитанниками, так и с коллегами, администрацией, родителями и т.д.

В связи с этим очень важно создать в учреждении благожелательную и комфортную психологическую атмосферу для сотрудников, воспитанников с родителями и иных посетителей учреждения. Данная атмосфера особо важна для «новеньких», только что влившихся в коллектив, педагогов и воспитанников.

Молодые педагоги зачастую неадекватно реагируют по отношению к детям: импульсивные действия, окрики, одергивания. Всё это способствует формированию у них безынициативности, пассивности, чувства собственной профессиональной непригодности.

К тому же это эмоционально опасная профессия. Общество, в своей основной массе, считает, что педагог не может и не должен ошибаться, что ведет к снижению интенсивности профессионального и личностного роста, к эмоциональному выгоранию. Да и межличностные отношения в педагогическом коллективе образовательного учреждения зачатую проецируются на профессиональную деятельность педагога. Так что, для педагога, огромное значение имеет формирование и сохранение психического здоровья, сравнимое по значимости с его профессиональной подготовкой.

Каждый педагогический коллектив переживает периоды становления, функционирования и развития. В период становления большую роль играет создание модели будущего коллектива.

На формирование психологического климата влияют следующие факторы: психологическая совместимость коллектива (способность к совместной деятельности), управление коллективом, система оплаты труда (поощрения за результаты и качество работы), организация совместной деятельности, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, условия труда и оборудование рабочих мест, характер коммуникаций и информированность коллектива, совместная деятельность,

Психологической совместимости способствуют критичность к себе, терпимость и доверие по отношению к партнеру по взаимодействию.

Психологическая несовместимость участников совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

Успех работы ДОУ во многом зависит от умения руководителя организовать свой собственный труд, от мотивации коллектива и объективной оценки деятельности педагогов.

Удовлетворенность повышается пропорционально условиям труда, материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста и т. д. Наличие методического кабинета, обеспеченность групп пособиями и игровыми материалами, а также наличие нового учебного оборудования, повышают эффективность работы педагога и удовлетворенность собственным трудом.

Психологический климат - это не статичное, а весьма динамичное образование и руководитель может целенаправленно регулировать и влиять на него. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на психологический климат.

Отсутствие полноценной информации по вопросам составления документации, проведении конкурсов и конференций, скорость ее донесения коллективу ДОУ ведет к возникновению недоверия и негативно-настроенного отношения к администрации.

Также, источником конфликтов могут стать: взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника его профессиональной роли.

Благоприятные отношения между сотрудниками не возникают сами собой, их нужно формировать, поэтому перед администрацией стоит важная задача по разработке и применению мер для эффективного управления социально-психологическим климатом.

По мнению известного российского психолога Б.Д. Парыгина, понятие «социально-психологический климат коллектива» отражает характер взаимоотношений между людьми, преобладающий тон общественного настроения в коллективе, связанный с удовлетворением условиями жизнедеятельности, стилем и уровнем управления и другими факторами.

Психологический климат коллектива связан с определенной эмоциональной окраской психологических связей коллектива, возникающих на основе их близости, симпатий, совпадения характеров, интересов и склонностей. И он неизбежно сказывается на мироощущении и мировосприятии людей. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива.

Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. На самочувствие личности в коллективе отражаются отношения личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в группе. Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

Психологический климат коллектива является существенным фактором жизнедеятельности человека, оказывающим влияние на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, на их повседневное самочувствие, работоспособность и уровень творческой личностной самореализации.

На социально-психологический климат в трудовом коллективе в целом, и в дошкольном в частности, также влияет коллективное мнение и настроение.

Коллективное мнение. Это совокупные оценки, желания, требования членов коллектива к определенным явлениям, событиям и фактам. Человеку свойственно делится впечатлением и своим мнением с окружающими, что вызывает сложный процесс синтеза индивидуальных мнений, в результате которых одни суждения отсеиваются, другие уточняются. Так складывается коллективное мнение, поддерживаемое если не всеми, то большинством, при этом влияя на социально-психологический климат в коллективе.

Коллективное настроение. Это длительное эмоциональное состояние, влияющее на качество общей и индивидуальной работы. В коллективном настроении на первый план выступает общая эмоциональная реакция на окружающие события. От настроения людей зависит их поведение, результаты деятельности и воспитательных воздействий. Настроение одного человека передается другому.

Причины, влияющие на настроение трудового коллектива могут быть относительно постоянными (свойства личности, установленный в организации порядок) и переменными (ход действий, складывающиеся ситуации и т. д.). На коллективное настроение накладывают отпечаток юмор, шутки, яркие жизненные факты. При этом на коллективное настроение значительно может повлиять и настроение руководителя.

Межличностные отношения и взаимодействие в педагогическом коллективе образуют основу социально-психологического климата, способствующего либо препятствующего продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в коллективе.

Таким образом, формирование благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе ДОУ будет обеспечено посредством организации последовательного и целенаправленного управленческого и психолого-педагогического воздействия, направленного на формирование у педагогов таких личностных свойств и качеств, которые способствовали бы построению конструктивных взаимоотношений между ними.