

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Милютинская детская школа искусств»

Методический доклад на тему:

***«Благоприятный морально-
психологический климат в педагогическом
коллективе-основа эффективности
работы детской школы искусств»***

Выполнила: Шахкян С.Г.
Преподаватель по классу вокала

Ст.Милютинская 2025г.

*«Люди вместе могут совершить то, чего
не в силах сделать в одиночку;
единение умов и рук, сосредоточение их
сил может стать почти всемогущим».*

K. Ушинский

Так говорил наш великий педагог и психолог Константин Ушинский про педагогический коллектив. Так как только сплоченный коллектив может быть движущей силой и добиваться поставленных задач.

Для достижения этих задач необходимы определенные условия, т.е. климат. Что же такое психологический климат? И как он может повлиять на всю работу в целом? Об этом далее. Подробнее.

Социально-психологический климат - это настроение внутри коллектива.

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат. Я попробую их перечислить:

1. Сплоченность коллектива

Сплоченность группы проявляется прежде всего в эмоциональной сфере. Вряд ли в сплоченной группе могут одновременно уживаться радость и горе, и когда кто-то плачет, никто не будет смеяться.

Факторы, влияющие на сплоченность группы. отношение членов группы к лидеру; доверительные, искренние отношения; длительность совместного времяпровождения; признание личного вклада каждого члена коллектива.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами преподаватели, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Педагоги нашей школы искусств являются представителями различных темпераментов, половозрастных групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами.

Преобладание тех или иных личностных качеств преподавателей влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроя, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самолюбие.

Педагоги сплоченного коллектива, как правило, не спешат его покидать, т.е. уменьшается текучесть рабочей силы.

2. Удовлетворенность работой.

Большое значение для формирования благоприятного климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, 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.

3. Групповая совместимость и сработанность

Межличностные отношения, возникающие в результате общения людей в их группе, определяют психологическую совместимость. Под психологической совместимостью понимают способность к совместной деятельности. Людям, похожим друг на друга легче наладить взаимодействие. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. В основе психологической совместимости может лежать и различие характеристик по принципу взаимодополняемости. В таком случае говорят, что люди подходят друг другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязанность участников взаимодействия друг к другу. Вынужденное общение с неприятным субъектом может стать источником отрицательных эмоций.

Разграничиваются явления совместимости и сработанности отношений. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект сработанности обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с деятельностью. Основа сработанности - успешность и результативность именно совместной деятельности, что предполагает согласованность в работе между ее участниками.

Например, в школах искусств среди преподавателей есть слаженные ансамбли исполнителей на разных музыкальных инструментах. Успех здесь в большей степени будет зависеть от сработанности музыкантов, хотя и совместимость имеет значение. Конечно, помимо согласованности, сработанность включает в себя и единомыслие, общность точек зрения, единодушие, дружеские отношения. Все это, конечно, приводит к определенным достижениям и успеху.

Каждый преподаватель коллектива в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, социальной ролью занимает определенное положение в системе групповых межличностных отношений.

Существует классификация типов психологической совместимости по В.М.Шепелю:

- коллективисты: общительные, поддерживающие любое начинание, инициативные;
- индивидуалисты: склонные решать задачу в одиночку, тяготеющие к персональной ответственности;
- претензионисты: наделенные тщеславием, обидчивостью и желанием (претензиями) находиться в центре внимания при выполнении работы;
- избегающие осложнений, имитирующие чужие манеры;
- пассивные (приспособленцы): слабовольные, не проявляющие инициативы и поддающиеся постороннему влиянию;
- изолированные: неконтактные, имеющие несносный характер.

Говоря далее об отношениях в коллективе, надо сказать, что стиль руководства также может повлиять на характер отношений в педагогическом коллективе, на отношение к совместной деятельности, на удовлетворенность условиями и результатами работы, но в большей степени этот климат создают и сами педагоги, которые по призванию своему должны уметь общаться друг с другом, строить взаимоотношения с коллегами, находить компромиссы и правильные пути решения в трудных и спорных ситуациях.

Следует сделать вывод после всего вышесказанного.

Школа – это место, где педагог занимается интересным делом с учетом своих потребностей и возможностей, учится общаться, выстраивать отношения с другими членами коллектива. Именно в педагогических коллективах приобретается тот жизненный опыт, который формирует личность педагога и в дальнейшем определяет сложную систему взаимоотношений с учениками, родителями.

Педагогический коллектив, как говорил В.А Сухомлинский – это своего рода «стержень школы». Он сплачивается и живет творческой жизнью, когда является единым, объединенным одинаковыми целями и требованиями. Постоянство состава педагогического коллектива становится положительным качеством и фактором дальнейшего улучшения работы школы только при условии, когда длительное пребывание учителя в школе связано с его любовью к делу, с творческой работой и сопровождается ростом его

педагогического мастерства и общего уровня культуры. И все это возможно при условии благоприятного, комфортного климата в коллективе.

Список литературы

1. Конаржевский Ю.А. Формирование педагогического коллектива. – М., 1997. – 60 с.
2. Сухомлинский В. А. Педагогический коллектив. – М.: Просвещение, 1958.- 206 с.