



*Петрова В.Н.,  
директор МОШ I-III ст.№ 1*

### ***УПРАВЛЕНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КЛИМАТОМ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ***

***Проверяйте свои поступки сознанием: не причиняете ли вы зла, неприятностей, неудобств людям своими поступками. Делайте так, чтобы людям, которые окружают вас, было хорошо.***

**В.А. Сухомлинский**

Приступив к должности директора в новом коллективе, я столкнулась с такой проблемой, как отсутствие взаимопонимания в коллективе и гнетущей атмосферой. Постоянные склоки, где каждый считал себя правым, а также безапелляционное утверждение, что «коллектив всегда прав», приводили к тому, что в таком коллективе оказалось невозможно плодотворно работать. Взаимное неуважение, выискивание друг у друга ошибок, промахов, просчетов не с целью исправить, а чтобы подчеркнуть некомпетентность другого человека - такого рода взаимоотношения снижали творческий тонус, вели к свертыванию инициативы в коллективе, влияли на нравственно-психологический климат в целом.

Самую суть педагогического коллектива выделил А.С. Макаренко: «Там, где нет полного единства всех педагогов школы между собой, там, где нет помощи друг другу и большой требовательности друг к другу, там, где нет умения говорить своему товарищу неприятные вещи и не обижаться, если тебе говорят неприятные вещи, там, где нет умения приказать товарищу (а это трудное умение) и подчиняться товарищу (а это еще более трудно), там нет и не может быть педагогического коллектива».

Успешность современного руководителя зависит от способности создавать в коллективе такой климат, который благоприятствовал бы достижению результатов, позволял эффективно разрешать педагогические проблемы и осуществлять перемены, способствовал повышению качества образования. Благоприятные отношения между сотрудниками не возникают сами собой, их нужно формировать. В связи с этим передо мной была поставлена важная задача по разработке и применению мер для эффективного управления психолого-педагогическим климатом в коллективе. Приступая к работе над этой темой, в коллективе нашлись единомышленники, которые взялись помочь мне попытаться решить в той или иной степени данную проблему.

С целью изучения психологически комфортного климата нашего коллектива мы прежде всего провели анкетирование (есть множество тестов и анкет для определения климата в коллективе):

*Анкета «Климат в коллективе» (для учителей).*

1. Оцените Ваше состояние здоровья (в процентах).
2. С кем у Вас бывают конфликты:
  - с учителями;
  - с администрацией;
  - с учащимися;
  - с родителями.
3. Где Вы обычно разряжаетесь (снимаете напряжение):
  - дома;
  - в школе;
  - где-то ещё.
4. Часто ли Вы болеете?
5. Вы хотели бы уволиться (уйти в другую школу), если бы было куда устроиться?
6. Какова преобладающая тональность Вашего настроения (мажор-минор)?
7. Вы считаете: у Вас сплоченный коллектив.
8. Раздражает ли Вас характер и тональность критики со стороны Вашего руководства (педагогов)?
9. Знаете ли Вы концепцию развития школы?

По своей сути эта анкета позволила определить уровень и характер толерантности во взаимоотношениях между членами коллектива, её результаты показали, какие факторы способствуют успешному достижению поставленных целей и какие мешают, какие тенденции следует развивать и что требует переосмысления. Полученные результаты показали: для значительного числа педагогов (67%) характерны высокий уровень тревожности, эмоциональная неустойчивость, напряженность, низкий уровень активности в социальных контактах.

Более трети своей жизни мы проводим на своем рабочем месте. И от того, каким образом у нас сложатся взаимоотношения с окружающим нас рабочим пространством, зависит очень многое – и наше настроение, и здоровье, работоспособность, инициативность. Образно, в одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально, с удовольствием участвует во всех мероприятиях.

Профессиональный труд педагога отличает высокая эмоциональная загруженность, и, как следствие этого, с увеличением стажа педагоги испытывают "педагогический кризис", "истощение", "выгорание". Приходится отметить и тот факт, что есть в нашем коллективе педагоги, которые выражают явное негативное отношение к методической работе, постоянно недовольны всем тем, что организуется и проводится в коллективе, считают, что они уже достигли вершин педагогического мастерства и пора уже им почивать на лаврах. Хотя на самом деле это далеко не так. Это негативно сказывается на состоянии психологического климата в нашем коллективе. К счастью, таких людей в нашем коллективе единицы, но, тем не менее, их поведение будоражит коллектив, негативно влияет на атмосферу в коллективе.

*Важнейшие признаки благоприятного морально-психологического климата:*

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность принадлежностью к коллективу;
- принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов.

*Существуют две основные причины, разрушающие здоровье педагога: мировоззренческая и психическая, причем вторая вытекает из первой.*

**Мировоззренческие причины, разрушающие здоровье:**

1. Неумение принимать жизнь такой, как она есть, без критики и протеста.
2. Неумение жить в данный момент, считая его самым важным в жизни.
3. Наличие высоких жизненных притязаний, не соответствующих возможностям человека.

4. Неумение найти свое место в жизни, которое позволяло бы получать удовлетворение от факта существования, от своей профессии, от любой работы ... и тем самым сохранить свое здоровье.
5. Неосознание себя частицей великих исторических процессов, непонимание того, что каждый из нас является своего рода творцом истории, и своей, и планетарной, возможно, все мы есть главная причина всего происходящего на Земле.
6. Неумение принимать свой социальный статус и достойно пребывать в нем.
7. Незнание того, что каждый из нас очень нужен на своем месте.

#### **Психические причины:**

1. Неумение противостоять стрессам.
2. Отсутствие навыка управления своими эмоциями.
3. Частое превышение своих возможностей.
4. Неумение вырастить в себе и освоить эмоцию радости, создать установку на радость от существования вообще, а не о полученной зарплате; неспособность смеяться над жизненными неудачами.

Для создания благоприятного климата в коллективе мы определили **основные принципы:**

1. Здоровье - это приоритет. Все имеет смысл, пока мы здоровы. Твое здоровье - в твоих руках!
2. Физическое и психическое здоровье неразделимы! Выбери активную жизненную позицию: найди себя в спорте, творчестве, науке. Все лучшие качества развиваются там, где есть творческое отношение к жизни.
3. Психологический комфорт, улыбка - факторы хорошего настроения.

Как же восстановить «профессиональное здоровье» педагога?

Здоровье начинается с попыток осознания своего места в жизни.

Каждый человек, несмотря на возраст, должен когда-то ответить на четыре очень важных для него вопроса:

1. Ради чего я живу? В чем смысл моей жизни?
2. Зачем я родился? Что я должен совершить?
3. Зачем мне быть здоровым?
4. Быть здоровым – это мой долг перед обществом или мое личное дело?

Вопросов может быть и больше. Ясно лишь одно – только ответив на них, человек приобретает мотивацию к тому, чтобы быть здоровым.

Человек сознательный, культурный, педагог в особенности, должен уметь владеть своими эмоциями и чувствами хотя бы ради двух целей:

- чтобы не болеть;
- чтобы принимать правильное решение.

Надо научиться жить с хорошими эмоциями, противодействовать негативным эмоциям.

Каждая эмоция связана с болезнью или здоровьем, создает конкретную болезнь или является профилактической против конкретной болезни.

Будьте добрыми, если захотите;  
Будьте мудрыми, если сможете;  
Но здоровыми вы должны быть всегда.

*Конфуций*

С целью создания *благоприятного морально-психологического климата* проведены: коммуникативные игры, тренинговые занятия по повышению самооценки и творческого потенциала, групповые и индивидуальные консультации, совместные праздники, деловые игры с педагогами «Двоечник-тоже человек» и «Владей собой, или психопрофилактика эмоциональных срывов», выступление перед педагогами и родителями с использованием ИКТ по теме: «Причины возникновения конфликтов и пути их преодоления. Формула конфликтов», подготовлены памятки «Рекомендации педагогам по профилактике эмоционального выгорания».

### **Рекомендации педагогам по профилактике эмоционального выгорания**

- o стараться рассчитывать и обдуманно распределять свои нагрузки;*
- o учиться переключаться с одного вида деятельности на другой;*
- o проще относиться к конфликтам на работе;*
- o Не надо «переделывать» окружающих на свой лад*
- o Будьте реалистом, не ожидайте «манны с небес»*
- o не пытаться быть лучшим всегда и во всем.*

***Помните: работа - всего лишь часть жизни!***

Сплочение педагогического коллектива нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности, в общении. В коллективе должны создаваться такие условия, чтобы ни один педагог не чувствовал себя одиноким среди своих коллег. Сплочению в коллективе способствует проведение мероприятий, требующих общей ответственности.

**Эффективной формой профилактики эмоционального напряжения педагогов был выбран психологический тренинг, который позволяет:**

- познакомить педагогов с приемами саморегуляции (дыхательная гимнастика, овладение навыками релаксации, мышечного расслабления) ;
- развить навыки управления стрессом, навыки позитивного мышления.
- снять психофизическое напряжение, повысить стрессоустойчивость педагогов,
- повысить сплоченность коллектива.

Приведу примеры экспресс-приёмов снятия эмоционального напряжения, проводимых с педагогами:

- Если хочется скандала, широко откройте рот (при этом мускулы лица расслабляются, и агрессия уменьшается).
- Стоя, свести лопатки, улыбнуться, подмигнуть правым глазом, потом левым, повторить: «Очень я собой горжусь, я на многое гожусь!»
- Потирая ладонь о ладонь, повторить : « Я принимаю удачу, с каждым днём становлюсь богаче!»
- Упражнение «Бабочка» (свести лопатки на вдохе (как будто бабочка сложила крылышки), на выдохе лопатки – развести (бабочка расправила крылышки).
- Упражнение «Бяка-Бука» (наморщить лоб, нос, свести глаза «в кучу» на вдохе, на выдохе – вернуться в обратное положение).

Необходимо искать в коллегам доброе и хорошее. Обязательно отмечать достижения (можно и авансом). Для педагога важно не только материальное вознаграждение за работу, но он должен непременно получать удовлетворение от проделанной работы, чувствовать поддержку со стороны коллег, администрации. Именно это содействует становлению позитивного психологического климата в нашем коллективе.

В заключении хочется сказать, что коллектив – это живой организм, способный болеть, переживать, радоваться. И каждый из нас является неотъемлемой частью этого организма. А значит, от каждого из нас зависит общее благополучие.