

УДК 37.373

ББК 74

DOI 10.51955/2312-1327_2022_4_206

ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Елена Васильевна Фалунина,
orcid.org/0000-0002-5013-0378,
доктор психологических наук, доцент
Братский государственный университет,
ул. Макаренко, 40
Братск-9, 665709, Россия
falunina.elena@yandex.ru*

*Елена Васильевна Лодкина,
orcid.org/0000-0003-4714-8953,
кандидат психологических наук, доцент
Братский государственный университет,
ул. Макаренко, 40
Братск-9, 665709, Россия
elena.lodkina.1953@mail.ru*

*Людмила Александровна Шевченко,
orcid.org/0000-0003-4195-2297,
кандидат исторических наук
Братский государственный университет,
ул. Макаренко, 40
Братск-9, 665709, Россия
presscenter@brstu.ru, smt@brstu.ru*

Аннотация. В статье представлено исследование влияния психологического климата на эффективность педагогического процесса в образовательной организации, проведенное среди работников дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) сотрудниками Братского государственного университета. В процессе исследования использовалась научно обоснованная и экспериментально апробированная программа методической службы ДОУ «Вместе далеко и надолго». Результаты исследования будут полезны старшим воспитателям и методистам дошкольных образовательных учреждений, работающих с молодыми педагогами и педагогическими коллективами на предмет повышения психологического климата в образовательной организации, и как следствие – повышения эффективности педагогического процесса в образовательном учреждении в целом.

Ключевые слова: психологический климат, педагогический процесс, педагогический коллектив, групповая сплоченность коллектива.

PSYCHOLOGICAL CLIMATE IMPACT ON THE EFFECTIVENESS OF THE PEDAGOGICAL PROCESS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

*Elena V. Falunina,
orcid.org/0000-0002-5013-0378,
Doctor of Psychological Sciences, Professor
Bratsk State University,
40, Makarenko street
Bratsk, 665709, Russia
falunina.elena@yandex.ru*

*Elena V. Lodkina,
orcid.org/0000-0003-4714-8953,
Candidate of Psychological Sciences
Bratsk State University,
40, Makarenko street
Bratsk, 665709, Russia
elena.lodkina.1953@mail.ru*

*Lyudmila A. Shevchenko,
orcid.org/0000-0003-4195-2297,
Candidate of Historical Sciences
Bratsk State University,
40, Makarenko street
Bratsk, 665709, Russia
presscenter@brstu.ru, smt@brstu.ru*

Abstract. The article presents a study of the influence of the psychological climate on the effectiveness of the pedagogical process in an educational organization conducted among the employees of the pre-school educational institution by the employees of Bratsk State University. A scientifically based and experimentally tested program of the methodological service of the preschool educational institution named as "Together far and for a long time" was used during the process of the study. The results of the study will be useful to senior educators and methodologies of pre-school educational institutions working with young teachers and pedagogical teams for increasing the psychological climate in the educational organization, and as a result in increasing the effectiveness of the pedagogical process in an educational institution as a whole.

Key words: psychological climate, pedagogical process, teaching staff, group cohesion of the team.

В современных условиях развития общества в целом и системы образования в частности, когда особое значение придается коммуникационным связям и отношениям и приобретает значимость социализация личности на любом ее возрастном этапе развития, остро поднимается вопрос о создании морально-ценного, психологически комфортного, благоприятного климата в коллективе (референтной группе), что, по мнению многих исследований, является одним из важнейших условий эффективности деятельности образовательной организации в целом.

Анализ результатов последних исследований показал, что трудовой коллектив является мощным средством развития личности каждого его участника, как в личностном, так и в профессиональном планах, но и, в свою очередь, не может не сказаться и на результативности эффективности

деятельности всей организации в целом. В качестве одного из основополагающих условий успешности и эффективности деятельности многие ученые-исследователи отмечают наличие психологически комфортной, эмоционально-привлекательной среды в трудовом коллективе [Авакян, 2012; Журавлев, 2018].

Психологический климат в организации – это важный показатель, без которого сложно представить гармоничное функционирование коллектива в целом. Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе является одним из важнейших условий становления и развития «общего командного духа» и целеустремленности на социально-значимый высокий результат совместной работы всех членов педагогического сообщества [Виноградова, 2014; Волчкова, 2009; Каюда, 2010].

Трудовой коллектив, согласно последним исследованиям в науке, является мощным средством развития личности каждого его участника в личностном и профессиональном аспектах, но это происходит исключительно тогда, когда коллектив характеризуется высоким уровнем эмоциональной комфортности для каждого его члена в отдельности [Лебедева и др., 2013; Щукина, 2007].

Так, в положительной эмоционально-привлекательной трудовой атмосфере работникам ДООУ максимально приятно сотрудничать и совместно выполнять ряд производственных задач, а значит, они с удовольствием вовлекаются в коллективную деятельность, устойчивее и решительнее нацелены на общее дело, максимально проявляют свой творческий потенциал и демонстрируют ответственное отношение к работе.

В компетентности руководителя и методической службы образовательной организации находится комплекс мер, средств и способов влияния и воздействия на окружающую обстановку, позволяющих предупредить или скорректировать нежелательные устремления в поведении и отношении участников взаимодействия, которые могли бы привести к негативным тенденциям в социально-психологическом пространстве образовательной организации. Так, грамотный руководитель организует методическую работу в педагогическом коллективе, конструирует профессиональную деятельность и определяет значимые личностные связи в отношении сотрудников, основываясь на соотнесении индивидуально-типологических и социально-психологических особенностей всех его участников. Практика показывает, что такой подход определяет и максимально оправдывает (превосходит) любые иные подходы, направленные на повышение эффективности деятельности организации в целом [Фалунин и др., 2015].

В то же время, на уровне научного интереса остается вопрос разработки методической помощи педагогам образовательной организации по проблеме повышения психологического климата в коллективе, а также остается открытым вопрос взаимосвязи психологического климата и степени эффективности педагогической деятельности работников системы образования [Макаров, 2010; Мансуров, 2015; Носс, 2011].

Подходя к решению такой задачи, проведя комплексный анализ научной литературы, нами было обнаружено, что к важным личностным профессионально-значимым качествам и характеристикам педагога многие ученые-исследователи относят «направленность», «рефлексию», «эмпатию» и «толерантность».

При этом «направленность» и «рефлексия» характеризуют когнитивный компонент в структуре личности педагога (готовность и способность к осмыслению ситуации, целеполаганию, планированию, оценке и т.п.); «эмпатия» определяет аффективный компонент (чувственно-переживательный), отражающий сферу отношений педагога с самим собой, с Другими людьми, со сферой своей профессиональной деятельности, а также со своей жизнедеятельностью в целом; а «толерантность» – описывает деятельностный аспект в работе специалиста педагогического труда посредством оценки поведения педагога по его способности к «принятию» (ребенка или Другого взрослого) «таким каков он есть» (как данность), и по его готовности к оказанию профессиональной помощи и поддержки в обучении, воспитании и развитии последнего.

Важно отметить, что активизация всех выше перечисленных ресурсов личности педагога – стимулирует исследовательский и творческий потенциал профессионала; выводит его на новые уровни; определяет более высокие цели и задачи профессиональной деятельности и самореализации личности в ней.

Также нельзя не отметить, что активный рост и развитие педагога как личности и профессионала во многом обусловлен тем окружением, которое определяет его социальное, психологическое и личностное пространство. Так, например, благоприятный климат в педагогическом коллективе не просто способствует процессу самосовершенствования каждого участника профессиональной группы, но и создает базу для успешного развития и функционирования образовательной организации в целом в ее долгосрочной динамической перспективе, а также конкурентоспособности в быстро меняющемся мире и образовательной политике государства в целом.

Характеризуя психологический климат в педагогическом коллективе, необходимо заметить, что он является, в первую очередь, показателем уровня социального развития коллектива в целом и его психологических резервов в частности, способных к более полной реализации и раскрытию личностных и профессиональных ресурсов всех его участников непосредственно в профессиональной деятельности; и все это непосредственно связано с перспективой возрастания социальных факторов в структуре образовательного процесса и с совершенствованием и развитием самой образовательной организации как в улучшении условий труда педагогов, так и специально организованного методического и психологического сопровождения.

Таким образом, разработка и апробация программы работы методической службы ДОУ, направленной на улучшение социально-психологического климата в коллективе, является актуальной и значимой на этапе формирования трудового коллектива или «коррекции» его деятельности, отношений и результативности, в плане эффективности, в целом.

В то же время, социально-психологический климат может выступать в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности каждого участника педагогического коллектива в профессиональную деятельность; может являться мерой эффективности деятельности личности и коллектива в целом, а также выступать показателем раскрытия индивидуального и группового потенциала; может стать «мерилом» масштабов и глубины барьеров, лежащих на пути реализации резервов коллектива, в том числе, и в аспекте эффективности педагогического процесса в образовательной организации.

На основании вышесказанного, в ходе разработки программы работы методической службы ДООУ основной задачей выступило определение компонентов ее структуры, а далее – поиск путей ее наполняемости по содержанию методов, методик и технологий.

Адресность программы работы методической службы ДООУ.

Данная методическая разработка будет полезна для старших воспитателей и методистов дошкольных образовательных учреждений, работающих с молодыми педагогами и педагогическими коллективами на предмет повышения психологического климата в образовательной организации, и как следствие – повышения эффективности педагогического процесса в образовательном учреждении в целом. В таблице 1, отражающей структуру и содержание программы работы методической службы ДООУ, представлены виды работ, объекты педагогического воздействия и его компоненты, направления профессионального развития педагогов. Данная композиция позволяет представить целостную картину деятельности методической службы ДООУ, направленной на индивидуальную и групповую работу с участниками педагогического коллектива и группой профессионалов с целью повышения уровня психологической комфортности в образовательной организации.

Таблица 1 – Структура программы работы методической службы ДООУ

Индивидуальная работа			
Педагог как личность и как профессионал			
Когнитивный компонент		Аффективный компонент	Волевой компонент
Глубоко личностный – внешне направленный	Личностный – внутренне направленный	Чувственно-сопереживательный	Деятельностно-поведенческий
Направленность	Рефлексия	Эмпатия	Толерантность
цели, ценности	взгляд «со стороны»	сфера отношений	поведение в принятии

Групповая работа			
Педагогический коллектив как субъект профессиональной деятельности			
Когнитивный компонент		Аффективный компонент	Волевой компонент
Внешне направленный	Внутренне направленный	Обще-групповая направленность	Самореализация в коллективной работе
Цели коллектива	Мотивация	Груп. сплоч.	Творчество
осознание «общих идей» и «духа коллектива»	личностная заинтересованность	ощущение «чувства локтя»	самореализация личности в профессии

Так, специально разработанная, научно обоснованная и экспериментально апробированная программа методической службы ДООУ «Вместе далеко и надолго», направленная на повышение психологического климата в педагогическом коллективе, способствует повышению эффективности педагогического процесса в образовательной организации, так как: сочетает индивидуальную и групповую работу с педагогами; опирается на методы активного социально-психологического обучения, и в том числе, тренинговые технологии, направленные на развитие различных компонентов в структуре личности и группы (когнитивный, аффективный, волевой); содержит тренинговую диагностику (входящую, промежуточную и итоговую).

Качественный, количественный и статистический анализ результатов экспериментального исследования, проведенного в рамках работы, представлен в таблицах 2, 3, 4, 5, 6.

Таблица 2. – Результаты диагностики психологического климата в образовательной организации и уровня развития эффективности педагогического процесса контрольной группы на констатирующем этапе эксперимента

№	Испытуемый	Психологический климат в образовательной организации				Уровень эффективности педагогического процесса			
		Методики / Баллы			Общий уровень	Методики / Баллы			Общий уровень
		Оценка уровня психологического климата в коллективе	Шкала приемлемости	Удовлетворенность жизнедеятельностью в ДОУ		Эффективность педагогической деятельности	Колесо эффективности профессиональной деятельности	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	
1	М.А.	4	3	3	11/С	3	3	3	9/НС
2	Ф.О.	4	5	3	12/С	2	2	4	8/Н
3	В.И.	5	3	4	12/С	4	3	4	12/С
4	Г.К.	5	3	5	13/ВС	3	4	5	13/ВС
5	И.Д.	3	4	2	9/НС	4	5	4	14/ВС
6	К.П.	3	3	5	11/С	5	4	4	11/С
7	Д.П.	4	4	5	13/ВС	4	3	3	10/НС
8	С.У.	5	4	5	14/ВС	5	4	3	13/ВС
Сумма баллов по методикам:					95	Сумма баллов по методикам:			90
Средний балл по группе:					95/8 11,8 баллов	Средний балл по группе:			90/8 11,25 балла
Общий уровень по группе:					С	Общий уровень по группе:			С

Примечание: Баллы, полученные по методикам, соответствуют уровню развития исследуемых категорий – психологического климата и эффективности педагогического процесса: 5 баллов – Высокий уровень (В); 4 балла – Уровень выше среднего (ВС); 3 балла – Средний уровень (С); 2 балла – Уровень ниже среднего (НС); 0-1 балл – Низкий уровень (Н).

Общий уровень развития определяется алгебраической суммой баллов: 7-8 баллов – Низкий уровень (Н); 9-10 баллов – Уровень ниже среднего (НС); 11-

12 баллов – Средний уровень (С); 13-14 баллов – Уровень выше среднего (ВС); 15 баллов – Высокий уровень (В).

Из таблицы 2 видно, что в контрольной группе на констатирующем этапе исследования оценки педагогического состава как психологического климата в образовательном учреждении, так и уровня эффективности образовательного процесса имеют среднее значение.

Таблица 3 – Результаты диагностики психологического климата в образовательной организации и уровня развития эффективности педагогического процесса контрольной группы на контрольном этапе эксперимента

№	Испытуемый	Психологический климат в образовательной организации				Уровень эффективности педагогического процесса			
		Методики / Баллы			Общий уровень	Методики / Баллы			Общий уровень
		Оценка уровня психологического климата в коллективе	Шкала приемлемости	Удовлетворенность жизнедеятельностью в ДОУ		Эффективность педагогической деятельности	Колесо эффективности профессиональной деятельности	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	
1	М.А.	3	3	4	10/НС	3	4	3	13/ВС
2	Ф.О.	4	3	3	10/НС	2	4	4	14/ВС
3	В.И.	5	4	5	13/ВС	3	3	5	11/С
4	Г.К.	4	2	5	11/С	4	4	4	14/ВС
5	И.Д.	3	4	3	10/НС	5	5	3	13/ВС
6	К.П.	3	5	5	13/ВС	2	4	4	12/С
7	Д.П.	5	5	5	15/В	3	4	4	13/ВС
8	С.У.	5	3	5	14/ВС	5	3	4	10/НС
Сумма баллов по методикам:					96	Сумма баллов по методикам:			100
Средний балл по группе:					96/8 12 баллов	Средний балл по группе:			100/8 12,5 баллов
Общий уровень по группе:					С	Общий уровень по группе:			С

По результатам психодиагностического исследования педагогов контрольной группы дошкольного образовательного учреждения на контрольном этапе, как видно из таблицы 3, был получен также средний уровень значений по интересующим нас показателям. Динамика развития исследуемых признаков наблюдается, но для статистики является незначимой.

Количественный и качественный анализ результатов полученного исследования показал следующее. На констатирующем этапе эксперимента в контрольной группе респондентов степень развития психологического климата составила 11,8 баллов. На контрольном этапе эксперимента показатель повысился до 12 баллов, что соответствует средней степени развития и говорит о том, что существующая динамика может быть определена естественным ростом и развитием педагогического коллектива.

Представленные показатели констатирующего этапа эксперимента в контрольной группе респондентов соответствуют среднему уровню развития эффективности педагогического процесса – 11,25 баллов. Показатели контрольного этапа эксперимента повысились на 1,25 значения и составили 12,5 баллов – среднего уровня. Таким образом, существующая динамика не может быть определена как значимая в педагогической практике, а является естественным процессом роста и развития педагогического коллектива.

Диагностика исследования оценки психологического климата и уровня эффективности педагогического процесса в экспериментальной группе на констатирующем этапе представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты диагностики психологического климата в образовательной организации и уровня развития эффективности педагогического процесса экспериментальной группы на констатирующем этапе эксперимента

№	Испытуемый	Психологический климат в образовательной организации				Уровень эффективности педагогического процесса			
		Методики / Баллы			Общий уровень в ДОУ	Методики / Баллы			Общий уровень
		Оценка уровня психологического климата в коллективе	Шкала приемлемости	Удовлетворенность жизнедеятельностью		Эффективность педагогической деятельности	Колесо эффективности профессиональной деятельности	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	
1	М.Р.	3	4	3	10/НС	3	4	4	11/С
2	Ю.И.	3	4	5	12/С	4	5	4	13/ВС
3	А.С.	2	4	3	9/НС	3	2	4	9/НС
4	З.О.	4	3	4	11/С	4	4	4	12/С
5	Т.В.	4	4	3	11/С	4	3	3	10/НС

6	М.Н.	5	5	4	14/BC	5	4	5	14/BC
7	П.Э.	3	5	5	13/BC	4	4	5	13/BC
8	Г.Л.	5	5	4	14/BC	5	5	5	15/В
9	Т.Е.	3	2	2	7/Н	3	2	3	8/Н
10	А.У.	4	4	3	11/С	4	4	5	13/BC
11	Ш.М.	5	4	5	14/BC	4	3	5	12/С
12	С.К.	4	3	5	12/С	4	3	4	11/С
13	К.Т.	5	5	3	13/BC	5	5	4	14/BC
14	С.А.	3	4	4	11/С	3	4	5	12/С
15	К.Н.	4	5	3	12/С	5	4	4	13/BC
16	С.Р.	4	3	3	10/НС	3	3	4	10/НС
17	А.Н.	4	5	4	13/BC	3	4	5	12/С
18	К.В.	2	3	3	8/Н	3	3	4	10/НС
Сумма баллов по методикам:					205	Сумма баллов по методикам:			212
Средний балл по группе:					205/18 11,3 балла	Средний балл по группе:			212/18 11,7 баллов
Общий уровень по группе:					С	Общий уровень по группе:			С

Как свидетельствуют полученные данные, психологический климат и уровень эффективности педагогического процесса не отличаются от показателей контрольной группы на констатирующем этапе и оцениваются как средние.

В таблице 5 приводятся результаты повторной диагностики в экспериментальной группе после проведения специально организованных занятий методической службы ДОУ.

Таблица 5 – Результаты диагностики психологического климата в образовательной организации и уровня развития эффективности педагогического процесса экспериментальной группы на контрольном этапе эксперимента

№	Испытуемый	Психологический климат в образовательной организации				Уровень эффективности педагогического процесса			
		Методики / Баллы			Общий уровень	Методики / Баллы			Общий уровень
		Оценка уровня психологического климата в коллективе	Шкала приемлемости	удовлетворенность жизнедеятельностью в ДОУ		Эффективность педагогической деятельности	Колесо эффективности профессиональной деятельности	Удовлетворенность качеством образовательных услуг	
1	М.Р.	4	4	5	13/BC	5	5	4	14/BC
2	Ю.И.	5	5	5	15/B	5	5	5	15/B
3	А.С.	4	5	4	13/BC	4	5	4	13/BC
4	З.О.	5	5	5	15/B	5	4	5	14/BC
5	Т.В.	4	5	5	14/BC	5	5	5	15/B
6	М.Н.	5	5	5	15/B	5	4	5	14/BC
7	П.Э.	4	5	5	14/BC	4	5	5	14/BC
8	Г.Л.	5	5	4	14/BC	5	5	5	15/B
9	Т.Е.	5	5	5	15/B	5	4	4	13/BC
10	А.У.	4	4	4	12/C	4	4	5	13/BC
11	Ш.М.	5	5	5	15/B	4	4	5	13/BC
12	С.К.	5	5	5	15/B	5	5	5	15/B
13	К.Т.	5	5	4	14/BC	5	5	4	14/BC
14	С.А.	4	4	5	13/BC	4	4	4	12/C
15	К.Н.	5	5	5	15/B	5	4	4	13/BC
16	С.Р.	4	4	5	13/BC	5	4	4	13/BC
17	А.Н.	5	5	5	15/B	4	4	5	13/BC
18	К.В.	5	4	5	14/BC	5	5	4	14/BC
Сумма баллов по методикам:					254	Сумма баллов по методикам:			247

Средний балл по группе:	254/18 14,1 балла	Средний балл по группе:	212/18 13,7 баллов
Общий уровень по группе:	ВС	Общий уровень по группе:	ВС

Представленные показатели констатирующего этапа эксперимента в экспериментальной группе педагогов соответствуют среднему уровню развития эффективности педагогического процесса – 11,7 балла. Показатели контрольного этапа эксперимента повысились на 2 значения и составили 13,7 балла – уровня «Выше среднего».

По результатам экспериментальной работы было обнаружено следующее.

Педагоги контрольной группы и на констатирующем, и на контрольном этапах работы показали средний уровень как психологического климата в педагогическом коллективе ДООУ, так и степени эффективности педагогического процесса в образовательной организации.

Педагоги экспериментальной группы на констатирующем этапе эксперимента показали средний, а на контрольном – уровень выше среднего как психологического климата в педагогическом коллективе ДООУ, так и степени эффективности педагогического процесса в образовательной организации.

Таким образом, разработанная и апробированная в образовательной практике программа работы методической службы ДООУ, направленная на улучшение социально-психологического климата в коллективе, показала свою эффективность и может быть предложена руководителям, старшим воспитателям и методистам дошкольных образовательных учреждений.

В таблице 6 представлено исследование влияния уровня выраженности положительного морально-психологического климата на эффективность педагогического процесса в ДООУ.

Таблица 6 – Сводная таблица результатов исследования влияния психологического климата в образовательной организации и эффективности педагогического процесса в экспериментальной группе на контрольном этапе эксперимента

Уровень	Психологический климат в образовательной организации	Уровень эффективности педагогического процесса
В.	8 чел – 44%	7 чел – 39%
ВС	9 чел – 50%	10 чел – 55%
С	1 чел – 6%	1 чел – 6%
НС	0 чел – 0%	0 чел – 0%
Н	0 чел – 0%	0 чел – 0%

Примечание: 1. В – высокий уровень; 2. ВС – уровень выше среднего; 3. С – средний уровень; 4. НС – уровень ниже среднего. 5. Н – низкий уровень.

Сводные данные исследования уровня психологического климата в образовательной организации и эффективности педагогического процесса в ДООУ в экспериментальной группе на контрольном этапе эксперимента представлены на рис. 1.

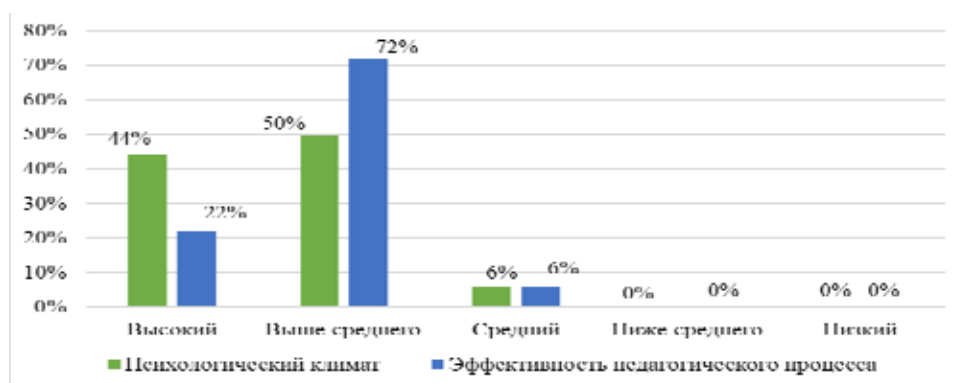


Рисунок 1 – Сводные данные исследования влияния уровня психологического климата в образовательной организации и эффективности педагогического процесса в ДООУ в экспериментальной группе на контрольном этапе эксперимента

Выделим статистические гипотезы: H_0 (нулевая гипотеза) предполагает отсутствие различий между распределением двух исследуемых признаков (психологическим климатом и эффективностью педагогического процесса); H_1 (гипотеза альтернативная) предполагает наличие различий между распределением двух исследуемых признаков. Построим ось значимости:

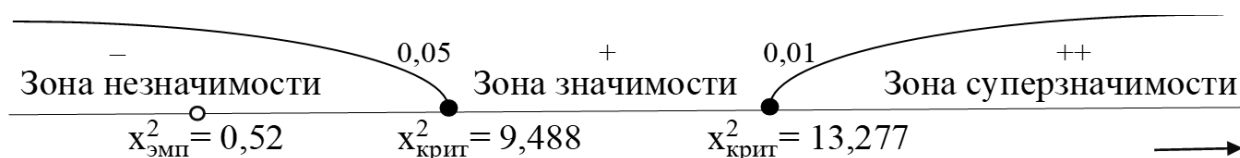


Рисунок 2 – Уровень статистической значимости критерия

Вывод в решаемой задаче: принимается H_0 (нулевая гипотеза), отклоняется H_1 (гипотеза альтернативная). Распределение значений психологического климата в ДООУ не отличается от распределений значений эффективности педагогического процесса. Таким образом, найдена взаимосвязь двух факторов.

Полученные результаты экспериментального исследования показали наличие динамики по показателям психологического климата и эффективности педагогического процесса, как в контрольной, так и в экспериментальной группе.

Качественный анализ результатов работы обнаружил, что в контрольной группе педагогов дошкольного образовательного учреждения уровень психологического климата и эффективность педагогического процесса определяется следующими характеристиками.

В коллективе преобладает сниженно-подавленное настроение, наблюдаются конфликтность и антипатии друг к другу, присутствуют соперничество или избегание непосредственных контактов в общении. В трудных ситуациях коллектив не способен объединиться, возникает рассеянность, взаимные обвинения, фиксируется широкий разброс взглядов и рассогласованность мнений по важным педагогическим вопросам. Некоторые члены коллектива стремятся обособиться от остальных, возникают группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности и творческом самовыражении в коллективном труде.

Общая эффективность педагогической деятельности снижена. Педагоги в большинстве случаев не поддерживают полезные начинания коллектива, не стремятся участвовать в общественной работе, профессиональных конкурсах и творческих делах. Избегают поручений руководства, личные интересы ставят выше интересов коллектива. Педагогам не хватает целеустремленности, инициативы в работе.

В социально-психологическом развитии воспитанников таких педагогов наблюдаются проблемы в эмоциональной сфере, а также в сфере взаимодействия со сверстниками и значимыми взрослыми. Дети испытывают трудности в проявлении чувств сорадости и сочувствия по отношению друг к другу, их межличностные контакты кратковременны и часто конфликтны. Дети не проявляют должной активности, вовлеченности и заинтересованности в жизни группы. Родители отмечают частое нежелание детей посещать ДООУ, выражают отказ принимать участие в обсуждении дел и занятий проведенного дня в детском саду. О педагогах и друзьях, а также делах своей группы – говорят неохотно.

Качественный анализ фактических данных исследования в экспериментальной группе респондентов, констатирующий этап эксперимента, показал результаты, не многим отличающиеся от результатов, полученных в группе контрольной. После проведенного формирующего этапа в показателях психодиагностики произошли качественные изменения, а именно: психологический климат стал больше опираться на баланс деловых и эмоциональных отношений; в коллективе наблюдается большая удовлетворенность коллективными отношениями и совместной деятельностью; достаточно быстро был сформирован актив и «деловое ядро профессиональной команды», стали «стираться грани» микро-группировок и снизилась акцентуация негативных проявлений и толкований по отношению друг к другу. У педагогов в течение рабочего дня прослеживается жизнеутверждающее, позитивно-направленное настроение, эмоциональный подъем и творческая активность. Педагоги охотно включаются в общественную жизнь ДООУ, стремятся к сотрудничеству и взаимопомощи, охотно обмениваются опытом, испытывают успех.

Эффективность педагогического процесса в экспериментальной группе прослеживается в целеустремленности педагогов, в их желании решать педагогические задачи, реализовывать инициативы и внедрять инновации. Педагоги активно участвуют в различного рода мероприятиях и конкурсах, показывая высокие результаты как самостоятельной профессиональной деятельности, так и результаты своих воспитанников.

Педагоги, дети и родители вовлечены в образовательный процесс, что значительно отражается на успехах всего дошкольного образовательного учреждения. Дети таких педагогов с удовольствием посещают детский сад, с интересом и увлеченностью делятся с родителями информацией о прожитом дне, демонстрируют высоко развитые навыки социального взаимодействия и психического развития.

По результатам проведенной работы мы пришли к выводу о том, что программа методической службы ДООУ, направленная на повышение психологического климата в педагогическом коллективе, показала свою эффективность и может быть рекомендована в практику дошкольных образовательных учреждений.

Библиографический список

- Авакян И. Б.* Социально-психологический климат в педагогическом коллективе как условие восприимчивости педагогов к новому // Педагогическое образование в России. 2012. № 4 (15). С. 67-72.
- Виноградова Г. А.* Нравственно-психологический климат в педагогическом коллективе как фактор становления мастерства педагога: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01: защищена 23.06.14; утв. 13.11.15 / Галина Александровна Виноградова. СПб, 2014. 205 с. Библиогр.: с. 198-203.
- Волчкова В. И.* Социально-психологический климат в педагогическом коллективе // Высшее образование в России. 2009. №1(10). С. 167-170.

Журавлев А. Л. Роль системного подхода в исследовании психологии трудового коллектива // Психологический журнал. 2018. №6 (18). С. 53-64.

Каюда Г. П. Социально-психологический климат педагогического коллектива // Среднее профессиональное образование. 2010. №12 (23). С. 57-59.

Лебедева С. С. Личностное и профессиональное развитие педагогов ДООУ / С.С. Лебедева, Л.К. Косарева // Управление ДООУ. 2013. №1 (23). С. 27-34.

Макаров Ю. В. Формирование групповой сплоченности средствами социально-психологического тренинга // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2010. №128 (53). С. 72-83.

Мансуров Н. С. Методологические проблемы общественно-психологических исследований // Методология и методы социальной психологии. 2015. №4 (31). С. 18-29.

Носс И. Н. Методика оценки социально-психологического климата в профессиональных коллективах // Инновации в образовании. 2011. №5 (12). С. 83-102.

Фалунин В. Ф. Теоретико-методологические обоснования содержательных характеристик психологического портрета личности руководителя современного образовательного учреждения / В. Ф. Фалунин, Е. В. Лодкина, Е. В. Фалунина // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2015. № 4 (22). С. 172-177.

Щукина Е. Ф. Социально-психологический климат коллектива и его влияние на повышение эффективности деятельности учреждения // Социальная работа. 2007. №6 (22). С. 31-34.

References

Avakian I. B. (2012). Socio-psychological climate in the teaching staff as a condition for teachers' receptivity to the new. *Pedagogical education in Russia*. 4 (15): 67-72. (In Russian)

Falunin V. F., Lodkina E. V., Falunina E. V. (2015). Theoretical and methodological substantiations of the content characteristics of the psychological portrait of the personality of the head of a modern educational institution. *Problems of socio-economic development of Siberia*. 4 (22): 172-177. (In Russian)

Kayuda, G. P. (2010). Socio-psychological climate of the teaching staff. *Secondary vocational education*. 12 (23): 57-59. (In Russian)

Lebedeva, S. S., Kosareva L.K. (2013). Personal and professional development of preschool teachers. *Management of preschool education*. 1 (23): 27-34. (In Russian)

Makarov Yu. V. (2010). Formation of group cohesion by means of socio-psychological training. *Izvestia of the Russian State Pedagogical University named after A.I. Herzen*. 128 (53): 72-83. (In Russian)

Mansurov N. S. (2015). Methodological problems of socio-psychological research. *Methodology and methods of social psychology*. 4 (31): 18-29. (In Russian)

Noss I. N. (2011). Methodology for assessing the socio-psychological climate in professional collectives. *Innovations in education*. 5 (12): 83-102. (In Russian)

Shchukina E. F. (2007). Socio-psychological climate of the collective and its impact on improving the efficiency of the institution. *Social work*. 2007. 6 (22): 31-34. (In Russian)

Vinogradova G. A. (2014). The moral and psychological climate in the teaching staff as a factor in the formation of the teacher's skill: dis. Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.01: approved 13.11.15 / Galina Aleksandrovna Vinogradova. St. Petersburg. 205 p. Bibliogr.: pp. 198-203. (In Russian)

Volchkova V. I. (2009). Socio-psychological climate in the teaching staff. *Higher education in Russia*. 1(10): 167-170. (In Russian)

Zhuravlev A. L. (2018). The role of a systematic approach in the study of the psychology of the labor collective. *Psychological Journal*. 6 (18): 53-64. (In Russian)