Гильманова Людмила Викторовна
канд. пед. наук, заведующий отделением
ГАПОУ «Набережночелнинский педагогический колледж»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан
Байрамгулова Зиния Рифатовна
педагог-психолог
МАДОУ «Д/С №112 «Мозаика»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан
Мирзаянова Ляйсан Ниязовна
педагог-психолог
МБДОУ №31 «Красная шапочка»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан
Черницына Мария Львовна
педагог-психолог
МБДОУ №45 «Машенька»
г. Набережные Челны, Республика Татарстан

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: *в статье рассматривается роль психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации как ключевого условия успешной профессиональной и социально-психологической адаптации молодых специалистов. Авторы анализируют факторы, влияющие на формирование благоприятного климата, описывают типичные трудности начинающих педагогов и педагогов-психологов ДОУ, а также предлагают практические направления работы по оптимизации внутриколлективных отношений. Особое внимание уделяется роли самого педагога-психолога как субъекта формирования здоровой атмосферы в коллективе.*

Ключевые слова: *психологический климат, педагогический коллектив, адаптация молодых специалистов, дошкольная образовательная организация,*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

наставничество, эмоциональное выгорание, педагог-психолог, внутриколлективные отношения.

Начало профессиональной деятельности в дошкольной образовательной организации (далее – ДОУ) сопряжено для молодого специалиста с целым рядом вызовов: от освоения новых функциональных обязанностей и документации до вхождения в уже сложившуюся систему межличностных отношений. Практика показывает, что даже выпускники педагогических колледжей и вузов с высоким уровнем теоретической подготовки нередко испытывают растерянность и неуверенность в первые месяцы работы. Причиной тому становится не только объективная сложность труда воспитателя или педагога-психолога, но и субъективное ощущение психологического дискомфорта, связанное с особенностями климата в конкретном коллективе.

Психологический климат – это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности. В контексте ДОУ благоприятный климат выступает не просто «фоном», а мощным ресурсом профессиональной адаптации. Цель настоящей статьи – обосновать значимость психологического климата как фактора успешной адаптации молодых специалистов в ДОУ и предложить практические ориентиры для его оптимизации.

Проблема адаптации молодых специалистов традиционно рассматривается в русле психологии труда и управления (Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина). Под профессиональной адаптацией понимается процесс взаимного приспособления работника и организационной среды, в ходе которого достигается оптимальное соответствие целей, ценностей и компетенций. Социально-психологическая адаптация, в свою очередь, предполагает вхождение в коллектив, принятие его норм и ценностей, формирование устойчивых межличностных связей.

Психологический климат коллектива, по определению Б.Д. Парыгина, представляет собой целостное состояние группы, отражающее особенности

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

взаимоотношений, степень удовлетворенности трудом и эмоциональный настрой. В структуре климата выделяют три компонента: эмоциональный (преобладающие эмоции, удовлетворенность), когнитивный (осознание целей и норм) и поведенческий (характер взаимодействия). Для молодого специалиста особенно значим эмоциональный компонент: ощущение безопасности, принятия, поддержки.

Исследования показывают, что в коллективах с благоприятным климатом адаптация новых сотрудников протекает в 2–2,5 раза быстрее, а уровень текучести кадров среди молодежи существенно ниже. Напротив, конфликтность, недоверие, отсутствие обратной связи и «дедовщина» (традиции, не учитывающие мнение новичков) провоцируют у молодых педагогов тревожность, снижение мотивации и раннее эмоциональное выгорание. Особую остроту проблема приобретает в ДОУ, где коллективы преимущественно женские, что может усиливать эмоциональную вовлеченность и остроту межличностных реакций.

Анализ практики работы педагогов-психологов МАДОУ №112, МБДОУ №31 и МБДОУ №45 г. Набережные Челны позволяет выделить несколько групп трудностей, с которыми сталкиваются начинающие воспитатели и педагоги-психологи:

– профессионально-деятельностные: нехватка практических навыков, трудности в оформлении документации, планировании образовательного процесса;

– коммуникативные: сложности в общении с родителями, администрацией, опытными коллегами; страх выглядеть некомпетентным;

– эмоционально-личностные: высокая тревожность, неуверенность, чувство «одиночества в профессии», разочарование при столкновении с реальностью, отличной от идеалов студенчества.

Психологический климат либо смягчает, либо усугубляет эти трудности. В коллективе с благоприятным климатом молодой специалист получает своевременную поддержку: опытные коллеги делятся секретами мастерства, администрация поощряет инициативу, а конфликты решаются конструктивно. В небла-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

гоприятном климате новичок сталкивается с равнодушием, критикой без предложений помощи, а иногда и с открытым противостоянием. Результатом становится стремление сменить место работы, что оборачивается для ДОУ потерей кадров, а для самого специалиста – разочарованием в профессии.

Педагог-психолог ДОУ занимает особое положение в коллективе: он не только работает с детьми и родителями, но и является субъектом психологического сопровождения педагогических кадров. К его ключевым задачам в контексте адаптации молодых специалистов относятся:

– диагностика климата: проведение социометрии, анкетирования удовлетворенности трудом, выявление «зон напряжения» в коллективе;

– профилактика и просвещение: организация семинаров-практикумов по бесконфликтному общению, техникам эмоциональной саморегуляции, профилактике выгорания;

– индивидуальная поддержка: консультирование молодых специалистов по запросу (тревожность, неуверенность, трудности в отношениях с коллегами), а также работа с наставниками (обучение их эффективным формам передачи опыта);

– содействие наставничеству: помощь в подборе пар «наставник – молодой специалист» с учетом психологической совместимости, разработка планов адаптации, проведение рефлексивных встреч;

– посредничество в конфликтах: медиация споров, обучение руководителей и педагогов конструктивным стратегиям разрешения противоречий.

Примером может служить практика МАДОУ №112 «Мозаика», где в начале учебного года педагог-психолог проводит экспресс-диагностику климата в каждой возрастной параллели, а затем совместно с заместителем заведующего организует серию тренингов «Мы – команда». В МБДОУ №31 «Красная шапочка» реализуется программа «Школа молодого педагога», включающая не только методические семинары, но и психологические часы «Разговор с психологом». В МБДОУ №45 «Машенька» введена практика «недели наставничества», когда опытные воспитатели и молодые специалисты обмениваются ролями (напри-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

мер, молодой педагог проводит мастер-класс по цифровым технологиям, а наставник – по традиционным играм).

Практические рекомендации по оптимизации климата в контексте адаптации. Опираясь на теорию и практический опыт, можно сформулировать следующие рекомендации для администрации и педагогов-психологов ДОУ:

– создавать ритуалы и традиции принятия новичков: торжественное представление на педсовете, вручение «памятки адаптанта», символический «ключ от группы»;

– разрабатывать четкие критерии и прозрачную систему обратной связи: молодой специалист должен знать, по каким показателям оценивается его деятельность, и получать регулярную (не только критическую) обратную связь;

– формировать культуру благодарности и признания: публичное отмечание даже небольших успехов новичков, ведение «экрана достижений»;

– обучать всех членов коллектива навыкам конструктивной коммуникации: тренинги «Я-высказываний», активного слушания, ведения переговоров;

– отслеживать динамику климата: не реже двух раз в год проводить срез удовлетворенности трудом и социометрию; результаты обсуждать на совещаниях, но без персонализации негативных данных;

– вовлекать молодых специалистов в жизнь коллектива: поручать им не только рутинные, но и творческие, значимые задачи (организация праздников, разработка проектов), что повышает их субъектность и ощущение ценности.

Таким образом, психологический климат в коллективе ДОУ является не второстепенным условием, а системообразующим фактором успешной адаптации молодых специалистов. Благоприятный климат обеспечивает эмоциональную безопасность, ускоряет профессиональное становление, снижает риск выгорания и текучести кадров. Особую ответственность за его формирование несет не только администрация, но и педагог-психолог, владеющий инструментами диагностики, профилактики и коррекции внутриколлективных отношений. Дальнейшее исследование может быть направлено на разработку конкретных программ адаптации с учетом специфики разновозрастных и разнопрофильных

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

педагогических команд, а также на изучение влияния цифровизации на характер неформального общения в ДОУ.

Список литературы

1. Бойко, В. В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В. В. Бойко. – Москва : Мысль, 2018. – 207 с.

2. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект, 2020. – 336 с.

3. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Знание, 2019. – 308 с.

4. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Академия, 2019. – 320 с.

5. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2020. – 532 с.

6. Шакуров, Р. Х. Психология педагогического коллектива / Р. Х. Шакуров. – Казань : Казанский университет, 2018. – 184 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)