

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ: КРИТЕРИИ, ДИАГНОСТИКА, МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ

Прокопьева В.С.

Кузнецова Н.С.

МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №11», г. Воронеж

Психологический климат представляет собой эмоциональную атмосферу, возникающую в результате психологических связей между всеми членами коллектива. Он формируется на основе близости, симпатии, схожести характеров, интересов и предпочтений. Это состояние группы характеризуется устойчивым эмоциональным настроением, которое отражает реальную ситуацию внутригруппового взаимодействия и межличностных отношений.

Основные и важные характеристики благоприятного социально-психологического климата:

1. На протяжении всего дня в группе наблюдается жизнерадостный настрой, отношения между детьми складываются теплые и искренние. Воспитанники подготовительной группы приходят друг к другу на выручку в различных ситуациях, по отношению друг к другу все дружелюбно настроены.

Воспитанники с удовольствием, как самостоятельно, так и по заданию педагога принимают участие в совместной деятельности.

2. Воспитанниками подготовительной группы совместно с педагогами были установлены так называемые нормы справедливого и уважительного отношения ко всем (поддержка слабых, защита и помощь).

3. В детском коллективе, как и в любом коллективе, существуют свои успехи, достижения либо неудачи. Воспитанники поддерживают (сопереживают) друг другу и помогают.

Основные характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

1. В группе с неблагоприятным микроклиматом всегда преобладает подавленное настроение, выражены конфликтность и агрессия, ученики

соревнуются друг с другом, позволяют себе принижать личность другого ребенка. Каждый считает свою точку зрения главной и не признает никакого другого мнения.

2. В коллективе с неблагоприятным климатом отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях.

Совсем не ценятся такие хорошие качества личности, как ответственность, честность, трудолюбие, бескорыстие

3. Участники детского коллектива не хотят взаимодействовать друг с другом, любят выделяться, общее дело не приветствуется.

4. Успехи других воспитанников воспринимаются детским коллективом равнодушно, когда как неудачи в какой либо деятельности вызывают насмешки.

5. В коллективе можно наблюдать конфликтующие команды, которые отказываются участвовать в совместной деятельности.

Условия, определяющие эффективность влияния педагогов на психологический климат в детском коллективе:

- личностные качества педагогов (расположенность к детям, открытость, чувство юмора, инициативность, коммуникабельность)
- профессиональные качества педагогов (методическая и теоретическая вооружённость).
- ориентация педагогов на эмоциональный комфорт воспитанников, что является следствием личностной и профессиональной подготовленности к действиям, формирующим благоприятный психологический климат.

Формирование благоприятного психологического климата в группе – задача, требующая не только теоретических знаний о критериях благоприятной и неблагоприятной атмосферы, но и практических навыков диагностики, формирования и коррекции. Понимание того, что благоприятный климат – это не просто отсутствие конфликтов или их минимальное количество, а также активное сотрудничество, взаимная поддержка и чувство принадлежности к группе – является основополагающим. Неблагоприятный же климат

характеризуется постоянными конфликтами, избеганием взаимодействия, низким уровнем доверия и ощущением изоляции отдельных членов группы. Для эффективной работы с групповым климатом необходима система диагностики, позволяющая выявлять существующие проблемы и отслеживать динамику изменений в результате проводимых мероприятий. Представленные в данном тексте методы – включенное наблюдение и визуальная диагностика – являются лишь начальным этапом диагностики. Включенное наблюдение, предполагающее систематическое наблюдение за поведением детей в естественных условиях, должно быть структурированным и задокументированным. Необходимо фиксировать не только частоту конфликтов, но и их характер (вербальные, физические, скрытые), роли участников конфликта (агрессор, жертва, посредник), способы разрешения конфликтов (компромисс, уступка, избегание, насилие), а также общую эмоциональную атмосферу в группе (напряженность, расслабленность, радость, тревожность). Для объективизации наблюдений рекомендуется использовать специальные дневники наблюдений с четко определенными параметрами и шкалами оценки. Визуальная диагностика, основанная на наблюдении за поведением и внешними проявлениями детей, также требует более глубокого подхода. Оценка степени агрессии, конфликтности и уступчивости должна опираться не только на субъективные впечатления, но и на объективные показатели. Например, частоту и интенсивность проявлений агрессии можно зафиксировать с помощью специальных шкал оценки, а уровень уступчивости – через наблюдение за поведением в игровых ситуациях и в конфликтах. Важно помнить о субъективности визуальной диагностики и стремиться к минимизации личной предвзятости наблюдателя. Более полную картину социально-психологического климата можно получить, используя более сложные методы диагностики, например, социометрические тесты (определение популярности и изоляции детей в группе), анкетирование (выявление мнений и отношений детей друг к другу и к воспитателям), проективные методики (выявление скрытых мотивов и отношений). Эти

методы требуют специальной подготовки и знаний, поэтому их использование целесообразно в сотрудничестве с квалифицированным педагогом-психологом. Коррекционная работа, направленная на гармонизацию социально-психологического климата, должна быть комплексной и системной. Она может включать в себя игровые тренинги, групповые дискуссии, ролевые игры, развитие коммуникативных навыков, формирование толерантности и эмпатии, а также работу с отдельными детьми, имеющими проблемы в общении или поведении. Эффективность коррекционной работы зависит от применения системного комплекса мер, индивидуального подхода к каждому ребенку и от участия всех членов группы. Регулярное мониторинговое наблюдение и повторное проведение диагностики помогут оценить эффективность проводимых мероприятий и внести необходимые коррективы в дальнейшую работу.

Способы формирования и поддержания благоприятного психологического климата в группе:

- постановка целей и создание условий для организации совместной деятельности детей, информирование их о ходе реализации совместных задач, поощрение активности, инициативы;
- формирование традиции группы;
- организация совместного досуга;
- создание ситуаций коллективного сопереживания значимым событиям, стремлению к эмоциональному включению в жизнь группы каждого воспитанника;
- привнесение общечеловеческих ценностей в жизнь группы;
- создание условий для повышения комфортности самочувствия воспитанников в группе;
- формирование и поддержание условий взаимного уважения, эмпатии, сотрудничества и т.д.;
- создание «Дневника/альбома группы»;
- формирование «Кодекса группы» и другое.

Примеры командных мероприятий для укрепления классного духа:

1) «Квантовая сборка». Игроки перемещаются свободно по площадке, а ведущий внезапно объявляет создание квантовой структуры с определенным числом элементов (например, 5). Участники должны мгновенно собраться в заданные группы и продемонстрировать единство. Задача - достичь синхронизации коллектива.

2) «Живая цепь»: Команда организует живую связь друг с другом: каждый держит соседа впереди себя за талию, формируя единую колонну. Ведущий объявляет их "живой цепью" и ставит необычные задачи - например, имитировать сон, совместный обед, ритуал умывания или энергичную разминку. Важны креативные решения и совместная деятельность.

3) «Экстремальное подъемное устройство»: В этой командообразующей игре один участник становится "грузом", а остальные синхронно поднимают его, поддерживая по одной руке каждый. Главная цель - слаженность действий для успешного поднятия даже самого тяжелого члена команды. Поднятые игроки придумывают и воплощают нестандартные роли (например, "капитан победоносного экипажа", "летающая балерина" или "победитель космической миссии"). После завершения игры проводится глубокий анализ командной работы.

Литература

1. Бойко В.В., Ковалёв А.Г., Панферов В.Н. «Социально-психологический климат коллектива и личность» М.: Мысль, 2006. 207 с.

2. Карпов О. «Социально-психологический климат в коллективе и как его улучшить» // HRTIME.RU. 2023, 13 декабря. [Электронный ресурс] URL: <https://hrtime.ru/material/sotsialno-psikhologicheskiiy-klimat-v-kollektive-i-kak-ego-uluchshit-109300/> (дата обращения: 03.02.2025).

3. Касаткина Н.С., Аксёнова И.С. «Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе» // Вестник ЧГПУ. 2013. №10.

4. Методы формирования благоприятного социально-психологического климата». [Электронный ресурс] URL: https://spravochnick.ru/psihologiya/metody_formirovaniya_blagopriyatnogo_socialno-psihologicheskogo_klimata/ (дата обращения: 03.02.2025).

5. Парыгин Б.Д. «Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения» / Под ред. В. А. Ядова. СПб.: Изд-во «Наука».