

а дети следят за его выполнением. Эти эксперименты проводятся тогда, когда исследуемый объект существует в единственном экземпляре, когда он не может быть дан в руки детей или он представляет для детей определённую опасность (например, при использовании горящей свечи). В остальных случаях лучше проводить фронтальные эксперименты, так как они более соответствуют возрастным особенностям детей [1].

Детское экспериментирование, в отличие от экспериментирования школьников, имеет свои особенности. Оно свободно от обязательности и жёстко не регламентировано. Необходимо помнить то, что дошкольникам трудно работать без речевого сопровождения. Нужно учитывать индивидуальные различия, имеющиеся между детьми, а также право ребёнка на ошибку, и применять адекватные способы вовлечения детей в работу.

Роль педагога в проведении эксперимента всегда остаётся ведущей. Это и совместная работа воспитателя и детей, помощь детям, работа воспитателя по указанию детей, сознательное допущение воспитателем неточностей в работе. Без воспитателя опыты превращаются в бесцельное манипулирование предметами, незавершённые выводы и не имеющие познавательной ценности [1]. Педагог должен вести себя так, чтобы детям казалось, что они работают самостоятельно. В работе с детьми надо стараться не проводить чёткой границы между обыденной жизнью и обучением, потому что эксперименты — это способ ознакомления с миром, в котором они будут жить.

Необходимо также учитывать особенности опытной деятельности в разных возрастных группах. Если в младшей группе воспитатель манипулирует предметами вместе с детьми, то у детей средней группы появляются первые попытки работать самостоятельно. Поэтому визуальный контроль со стороны взрослого необходим для обеспечения безопасности и для моральной поддержки, так как без постоянного поощрения и выражения одобрения деятельность ребёнка быстро затухает.

Заключение. Исследовательская деятельность по определению понятия «экспериментирование», анализ методики работы с детьми дошкольного возраста позволили выделить особенности детского экспериментирования: понимается как особый способ освоения действительности, направленный на создание таких условий, в которых предметы наиболее ярко обнаруживают свои качества; является методом обучения, если применяется для передачи детям новых знаний; как специально организованная деятельность способствует становлению целостной картины мира ребёнка дошкольного возраста; вызывает у ребёнка интерес к исследованию природы, развивает мыслительные операции (анализ, синтез, классификацию, обобщение), стимулирует познавательную активность и любознательность ребёнка, активизирует восприятие учебного материала по ознакомлению с природными явлениями, с основами математических знаний, с этическими правилами жизни в обществе; состоит из последовательно сменяющих друг друга этапов и имеет свои возрастные особенности развития.

Список цитируемых источников

1. *Серебрякова, Т. А.* Экологическое образование в дошкольном возрасте / Т. А. Серебрякова. — М. : Академия, 2006. — 208 с.
2. *Пономарёва, Л. С.* Экспериментальная работа в детском саду / Л. С. Пономарёва. — Мозырь : Содействие, 2008. — 72 с.

Материал поступил в редакцию 18.02.2014 г.

УДК 378.1 : 373.2

Ю. Г. Калышенко

О. Б. Полевикова, кандидат педагогических наук
Херсонский государственный университет, Херсон, Украина

ТЕХНОЛОГИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Введение. Управление, как «элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), которое обеспечивает сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности» [9, с. 674], предусматривает как учёт особенностей самой системы и её отдельных элементов, так и обмен информацией между компонентами социальной системы, которая позволяет субъекту управления иметь представление о состоянии системы в каждый момент времени, о достижении

(или недостижении) определённой цели для воздействия на систему и обеспечение выполнения управленческих решений. Поэтому управление такой сложной социальной системой, как педагогический коллектив, предполагает учёт особенностей его функционирования в соответствующем типе образовательного заведения.

Педагогический коллектив, как и любая социальная группа, имеет свою официальную (деловую) и неофициальную (социально-психологическую) структуру. В официальной структуре, которая обусловлена штатным расписанием, можно выделить деловые группы, которые выполняют более или менее одинаковые функции. Это группы руководителей дошкольного учреждения (заведующий, старший методист) и воспитателей; членов методического объединения, нянь, музыкальных работников и руководителей занятий иностранного языка; логопеда и психолога. Одновременно на основе личных симпатий и антипатий формируются микрогруппы, члены которых проявляют определённую степень «единства мыслей, действий, позиций в условиях совместной работы и в нерабочее время» [5, с. 17].

Основная часть. Педагогический коллектив дошкольного учреждения наряду со специфическими особенностями своего функционирования, отражает и те особенности, которые присущи педагогическим коллективам в целом. Много общего есть между педагогическими коллективами детского сада и школы. Анализируя особенности управления психологическим климатом педагогического коллектива, указывает на те трудности, которые при этом встречаются в учительском коллективе: коллектив учителей в основном женский; постоянное пребывание в профессиональной роли «учить других» формирует устойчивую установку «Я всегда прав», и поэтому педагог перестаёт сомневаться в правильности своих поступков и действий; существует проблема контроля и оценки результативности деятельности педагогов, отсутствие чётких критериев для этого. Указанные особенности в такой же мере присущи и коллективу дошкольного учреждения.

Целью деятельности педагогического коллектива дошкольного учреждения является решение задач, наиболее принципиальных для страны и наиболее важных для каждой семьи, — сохранения и укрепления здоровья, обеспечения условий для всестороннего развития ребёнка.

Педагогический коллектив дошкольного учреждения характеризуется как сложный: «воспитатели и другие работники — люди разного возраста, разного уровня образования и культуры, разных характеров и интересов, разного семейного положения. Количество работников дошкольного учреждения в целом невелико, поэтому все особенности жизни и деятельности каждого известны всем. Своеобразие и в том, что коллективы женские» [5]. Именно последняя особенность должна учитываться в управлении педагогическим коллективом дошкольного учреждения и создании в нём психологического климата. Вот мнение психолога: «Чисто женский коллектив существенно отличается от сообщества другого состава. Поскольку женщины более ориентированы на взаимоотношения, чем мужчины, это делает их более чувствительными, уязвимыми, внимательными к психологической атмосфере в коллективе. К тому же женщины-педагоги эмоциональнее, чем их коллеги мужского пола, и более склонны к авторитаризму. Нельзя не учитывать и то, что во время больших экономических изменений от них страдают прежде женщины, поскольку именно на их плечи ложится тяжёлое бремя решения бытовых проблем» [2, с. 16].

Для понимания механизмов социально-психологического климата в женском педагогическом коллективе следует учитывать, в частности, и особенности физиологического состояния женщины. Как отмечает общепризнанный основатель науки о женской психологии Карен Хорни, эти качества «представляют собой различную степень внутреннего напряжения, начиная от ощущения скуки, некоторой медлительности, возрастающего недовольства собой и заканчивая чувством угнетения, которое выражается вслух (типа — “с меня достаточно”), или яростной депрессией. Ко всем этим чувствам нередко добавляется раздражительность или тревога» [8, с. 68]. Такое физиологически обусловленное эмоциональное состояние женщины обычно влияет на психологическую атмосферу её ближайшего социального окружения, а если приходится на рабочие дни, то передаётся и на своих коллег по работе; включается механизм «эмоционального заражения».

Руководство дошкольным учреждением осуществляют заведующий и методист (старший воспитатель, заместитель заведующего по основной деятельности), которые непосредственно строят деловые управленческие взаимоотношения с подчинёнными. Как правило, рабочий день руководства начинается с посещения возрастных групп, встречи с воспитателями, нянями, беседами с ними, что делает отношения с коллегами достаточно «прозрачными» и определёнными для обеих сторон. Кроме того, методист, как правило, сам выполняет педагогическую деятельность в группе в роли воспитателя, что сближает его социально-ролевую позицию с подчинёнными. Говоря о специфике труда руководителя дошкольного учреждения, исследователи определяют, что она «сама также воспитатель, который должен уметь на высоком уровне практически показать воспитателям образцы педагогического мастерства. Опыт показывает, что авторитетом и доверием коллектива пользуются те заведующие, которые в своё время были лучшими воспитателями в детском саду, а с разнообразными трудностями встречаются те, о ком этого ещё нельзя сказать» [6, с. 5].

Здесь следует ещё раз подчеркнуть, что руководитель дошкольного учреждения, работая с женским педагогическим коллективом, сама является женщиной. При этом нередко возникают

проблемы, которые признают и женщины, и указывают исследователи: «если руководителем является женщина, могут легко возникнуть коллизии различных мотивов. Их реализация в духе партнёрства — как считают сами женщины — не допускается» [1, с. 266]. Парадоксальность ситуации ещё и в том, что при всей массовости в обществе руководителей воспитательных и образовательных учреждений, в единичных исследованиях анализируется работа директора школы (Р. Шакуров, Е. Ермолаева). Что касается руководителя дошкольного учреждения, то в литературе, кроме единичных фрагментарных анализов его деятельности (И. Сингаевская, В. Кузьменко), можно назвать работы М. Молочко, А. Просфоры.

Педагогический коллектив дошкольного учреждения имеет особенности и в своей структуре. Прежде всего, необходимо отметить, что он небольшой по количеству (в пределах 20—30 человек), что позволяет каждому члену коллектива знать друг друга и время от времени вступать в непосредственные отношения с каждым. Количественный состав влияет на отношения в коллективе как «по вертикали», так и «по горизонтали».

Сближение межличностной и деловой системы взаимоотношений в микроколлективе создаёт благоприятные социально-психологические условия для образования «педагогической команды». Анализируя особенности педагогической деятельности, известные исследователи социальной педагогической психологии А. А. Реан и Я. Л. Коломинский отмечают: «Для того чтобы осуществить настоящее педагогическое сотрудничество, необходимо сформировать для каждого класса такую группу учителей, которая воспринимала бы себя как единую “педагогическую команду”, которая “играет на одном поле” ради достижения общих целей. Формирование таких команд — одна из важных задач руководства школы и школьного психолога» [7, с. 307].

Наиболее реальные возможности для создания такой «педагогической команды» имеются в коллективе дошкольного учреждения. В отличие от школьного педагогического коллектива, где «учителя-предметники, которые составляют основную часть педколлектива, имея дело с одними и теми же школьниками в пределах одного и того же класса, обладают ограниченными возможностями взаимодействия между собой», [7] группа педагогов, которая работает с одной возрастной группой детей в детском саду, ежедневно совместно решает профессиональные задачи педагогической деятельности, активно включаясь при этом в деловое взаимодействие между собой.

Достаточно высокая интенсивность делового общения в этих микрогруппах-триадах является благоприятным фоном для становления положительного социально-психологического климата в них. Одновременно актуализируется проблема психологической совместимости между членами группы, которые составляют ближайшее педагогическое окружение, их сплочённость вокруг достижения общей цели воспитания и развития детей, сохранения и укрепления их здоровья. Специфической формой проявления напряжённости межличностных отношений при этом могут стать разногласия между воспитателями по поводу организации жизни дошкольников в детском саду, выбора методов и приёмов педагогического воздействия на них, стиля работы с родителями, распределения функциональных обязанностей в группе воспитателем и няней, воспитателей между собой. Здесь следует уже говорить не просто о психологической совместимости, а о совместимости психолого-педагогической.

Содержание общения между няней и воспитателем определяется не только задачами воспитания, развития и ухода за детьми, но и неофициальными взаимоотношениями (взаимообмен новой социальной информацией, обсуждение собственных личностных проблем, частичная взаимозаменяемость социально-ролевых функций, сострадание, взаимопонимание или холодность и отчуждённость друг к другу). Взаимоотношения в системе «воспитатель—няня» зависят не только от уровня их профессиональной образованности, профессионального мастерства и вклада в общую педагогическую деятельность, но и от ряда их индивидуально-психологических особенностей (характер, темперамент, уровень коммуникабельности, особенности эмоциональных проявлений). Проблема психологической совместимости воспитателя и няни обостряется именно во взаимоотношениях между ними, что существенно влияет на их самочувствие в профессиональной микрогруппе коллектива дошкольного учреждения. Самочувствие же личности в группе — «это то психологическое состояние, эмоциональный и моральный настрой, который у неё преобладает вследствие длительного пребывания в этой группе. Это состояние или настроение называется психологическим климатом» [4, с. 115]. Поэтому социально-психологический климат коллектива дошкольного учреждения — это, прежде всего, тот микроклимат, который наблюдается в реальных микрогруппах сотрудников — в детсадовских группах. Оптимизация взаимоотношений между воспитателями этой группы, воспитателями и няней, воспитателями и музыкальным руководителем — реальный путь его улучшения.

Особое внимание при комплектации кадрового обеспечения детской группы заведующему дошкольным учреждением следует обращать на обслуживающий персонал — нянь, функции которых выходят далеко за рамки выполнения чисто хозяйственно-бытовых дел и ухода за детьми. В значительной мере их функции переплетаются с педагогическими функциями воспитателей, и именно от них во многом зависит психологический климат в группе. Сложность же в том, что

традиционно они не имеют специального педагогического образования, уровень их психологической культуры не всегда позволяет настроиться на оптимальные взаимоотношения с другими. Поэтому особая ответственность возлагается на воспитателей — специалистов, получивших психолого-педагогическую подготовку в педагогическом учреждении образования. Их задача заключается не только в организации эффективного педагогического процесса с детьми группы, но и в оптимизации взаимоотношений как между собой, так и с няней и другими сотрудниками. Именно от микроклимата, который царит в микрогруппе сотрудников, зависит социально-психологический климат во всём коллективе дошкольного учреждения.

Важным направлением в управленческой деятельности заведующего является подбор и расстановка педагогических кадров и технического персонала в соответствии с их профессиональной подготовкой, опытом работы, деловыми качествами, индивидуально-психологическими особенностями, интересами и способностями при обязательном условии учёта психологической совместимости сотрудников. Недооценка явления психологической совместимости приводит к возникновению неконструктивных конфликтов в коллективе, нарушении социально-психологического климата в нём, что сказывается на его сплочённости. А. С. Макаренко в связи с этим отмечал: «Единство педагогического коллектива совершенно определяющая вещь. И наиболее молодой, наиболее неопытный педагог в едином сплочённом коллективе, возглавляемый хорошим мастером, руководителем, больше сделает, чем кто-либо, опытный и талантливый педагог, который идёт вразрез с педагогическим коллективом. Нет ничего вреднее индивидуализма и “интриги” в педагогическом коллективе» [3, с. 292]. Успешность профессиональной адаптации молодого воспитателя в значительной мере зависит от уровня сплочённости педагогического коллектива, от социально-психологического климата, который в нём сложился. Замечено, если «молодая, активная, инициативная воспитательница попадает в хорошо слаженный, но не творческий коллектив, она долго переживает, теряется под влиянием равнодушного или недоброжелательного отношения к её попыткам внести что-то новое в работу коллектива, и нередко впоследствии становится пассивным исполнителем своих обязательств» [3].

Заключение. Технология создания благоприятного социально-психологического климата должна основываться на учёте функционально-целевых, структурно-организационных, социально-психологических особенностей педагогического коллектива дошкольного учебного заведения, а также индивидуально-психологических и профессионально-деловых характеристик его членов.

Педагогический коллектив дошкольного учреждения — это профессиональная группа педагогов, которая в тесном сотрудничестве с обслуживающим персоналом мобилизует свои усилия на решение задач воспитания, развития и укрепления здоровья детей дошкольного возраста. Организационная структура такого коллектива благоприятная для образования педагогической команды сотрудников, работающих в одной детсадовской группе, при условии согласованности их педагогических концепций, сближения деловой и межличностной системы взаимоотношений, высокой интенсивности социальных контактов. Поэтому особое значение приобретает проблема психологической совместимости между членами коллектива.

Особый эмоционально-деловой фон взаимоотношений в педагогическом коллективе дошкольного учреждения задаётся его женским составом, руководителем которого, как правило, так же является женщина. Специфика организационной структуры и особенности функционирования педагогического коллектива дошкольного учреждения дают основания утверждать, что его социально-психологический климат закладывается в профессиональных микрогруппах системы взаимоотношений «воспитатель—воспитатель», «воспитатель—няня». Особый интегрирующий, формирующий и корректирующий потенциал при этом имеет заведующий при условии достаточной его мотивационной, психологической и профессиональной готовности к созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе.

Список цитируемых источников

1. Загерт, В. Руководитель без конфликтов / В. Загерт, Л. Ланг ; сокр. пер. с нем ; науч. ред. А. Л. Журавлёв. — М. : Экономика, 1990. — 335 с.
2. Кузьменко, В. Жіночий колектив : Словничок психолога / В. Кузьменко // Дошк. виховання. — 1996. — № 8. — С. 16—17.
3. Макаренко, А. С. Сочинения : в 7 т. / А. С. Макаренко. — М. : Изд-во АПН РСФСР, 1958. — [Т. ?].
4. Матюша, І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система (психолого-педагогічний аспект) : навч.-метод. посіб. / І. К. Матюша. — Київ : ІЗМН, 1997. — 188 с.
5. Мороз, О. Г. Молодий учитель і шкільний колектив / О. Г. Мороз. — Київ : Знання, 1981. — 48 с.
6. Проскура, О. Психологічна культура праці керівника / О. Проскура // Дошк. виховання. — 1989. — № 9. — С. 4—5.
7. Реан, А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. — СПб. : Питер, 1999. — 416 с.
8. Хорни, К. Женская психология / К. Хорни. — СПб. : Вост-Евр. ин-т психоанализа, 1993. — 382 с.
9. Философский энциклопедический словарь / редкол. : С. С. Аверинцев [и др.]. — 2-е изд. — М. : Сов. энцикл., 1989. — 815 с.

Матеріал надійшов у редакцію 18.02.2014 г.