

УДК 378

# ВЗАИМОСВЯЗЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ И ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГОВ

**САЗОНОВА Валерия Николаевна,**

ст. преп. кафедры психолого-педагогических основ управления;

**СНЕГИРЕВА Елена Сергеевна,**

ст. преп. кафедры психолого-педагогических основ управления,

МОАУ ВО «Воронежский институт экономики и социального управления»

**АННОТАЦИЯ.** Данная статья посвящена вопросу взаимосвязи психологического климата в педагогическом коллективе и творческого потенциала педагогов. В статье авторы приводят результаты, полученные в ходе эмпирического исследования.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** психологический климат, педагогический коллектив, творчество, творческий потенциал, новаторство.

## THE INTERRELATION OF THE PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEACHING STAFF AND THE CREATIVE POTENTIAL OF TEACHERS

**Sazonova V.N.,**

Senior Teacher of the Department of Psychological and Pedagogical Management, Municipal Educational Autonomous Institution of Higher Education;

**Snegireva E.S.,**

Senior Teacher of the Department of Psychological and Pedagogical Management, Municipal Educational Autonomous Institution of Higher Education, Voronezh Institute of Economics and Social Management

**ABSTRACT.** This article is devoted to the question of the interconnection of the psychological climate in the teaching staff and the creative potential of teachers. In the article, the authors present the results obtained in the course of empirical research.

**KEY WORDS:** psychological climate, teaching staff, creativity, creative potential, innovation.

**В** современном обществе не угасает интерес к такому явлению, как психологический климат коллектива.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса.

Психологический климат – одно из условий восприимчивости педагога к новому, то есть потребности в постоянном профессиональном и личностном росте. Восприимчивое отношение к новому может быть связано с потребностью в творчестве, в развитии творческого потенциала. Несмотря на то, что исследованиям как психологического климата, так и творческого потенциала педагогов посвящено немало работ, вопрос об их взаимосвязи остается малоизученным, что и определяет проблему исследования.

Целью эмпирического исследования было выявить взаимосвязь психологического климата в педагогическом коллективе и творческого потенциала педагогов. Объектом исследования – психологический климат в педагогическом коллективе, предметом – взаимосвязь психологического климата в педагогическом коллективе и творческого потенциала педагогов.

В качестве гипотезы исследования выступило предположение о том, что чем благоприятнее пси-

хологический климат в педагогическом коллективе, тем выше творческий потенциал педагогов.

Для выявления взаимосвязи психологического климата в педагогическом коллективе и творческого потенциала педагогов применялись следующие методики:

- 1) опросник оценки творческого потенциала педагога;
- 2) методика оценки творческого потенциала (тест «Креативность») Н.Ф. Вишняковой;
- 3) опросник «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств»;
- 4) опросник «Барьеры, препятствующие освоению инноваций»;
- 5) опросник «Определение уровня новаторства учителей в школьном коллективе»;
- 6) опросник «Методика диагностики мотивационной среды в образовательном учреждении (ОУ)»;
- 7) методика диагностики социально-психологического климата О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто;
- 8) методика измерения организационного климата.

Эмпирическое исследование осуществлялось на базе ГБУ ДО ВО «Цикдим «Кванториум». В исследовании приняли участие педагоги вышеуказанного учебного учреждения, в количестве 30 человек (14 мужчин и 16 женщин), в возрасте от 20 до 36 лет.

Анализ полученных результатов позволил сделать следующие выводы:

При диагностике творческого потенциала педагогов было выявлено доминирование средней степе-

ни выраженности творческого потенциала у большинства респондентов. То есть у респондентов хороший творческий потенциал, они обладают теми качествами, которые позволяют им творить, но у них есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Потенциал данных педагогов позволит им творчески проявить себя, если они, конечно, этого пожелают.

Высокая степень творческого потенциала выявлена у 6,67% респондентов, в которых заложен творческий потенциал, который представляет им богатый выбор возможностей в саморазвитии и развитии их учеников. Если они на деле смогут применить свои способности, то им будут доступны самые разнообразные формы работы.

Низкая степень творческого потенциала не выявлена ни у одного респондента.

При оценке составляющих творческого потенциала было выявлено преобладание у большинства респондентов таких составляющих, как «Оригинальность», «Любознательность», «Воображение», «Интуиция» и «Эмоциональность и эмпатия». Чуть в меньшей степени выражено «Дивергентное (творческое) мышление», а в наименьшей степени – «Чувство юмора» и «Творческое отношение к значимой деятельности».

Таким образом, респонденты способны не только генерировать новые идеи или создавать интересные проекты, но также и разрабатывать и развивать уже существующие. Они обладают способностью находить уникальные и, конечно, умные идеи, видеть и сопоставлять необычные свойства, грани происходящего, создавать то, чего не было раньше, то, что еще не познавалось. Респонденты склонны проявлять большой интерес к знаниям и науке. Они обладают определенным чутьем, догадками, проникающей способностью, основанными на предшествующем опыте. Респонденты обладают также эмпатией – одним из эвристических методов решения творческих задач, в основе которого лежит процесс эмпатии, то есть отождествление себя с объектом и предметом творческой деятельности, осмысление функций исследуемого предмета на основе «вживания» в образ изобретения, которому приписываются личные чувства, эмоции, способности видеть, слышать, рассуждать и т.д.

При выявлении мотивов, которые побуждают респондентов к новшествам, было выявлено, что главными побудителями являются: «Потребность в контактах с интересными, творческими людьми», «Потребность в поиске исследований, лучшем понимании закономерностей» «Потребность в самовыражении, самосовершенствовании», «Желание создать хорошую, эффективную школу для детей», «Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить», «Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины» и «Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе. Полученные результаты свидетельствуют о высокой мотивационной готовности педагогического коллектива к освоению новшеств».

В наименьшей степени побуждают педагогов к новшествами: «Желание проверить на практике полученные знания о новшествах», «Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т.д.», «Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным», «Потребность в риске», «Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в дости-

жении высоких результатов» и «Потребность в лидерстве».

При выявлении барьеров, препятствующих освоению инноваций в педагогическом коллективе, выявлено, что большинство респондентов считает, что таких барьеров, нет. Но некоторые респонденты все же отметили барьеры, которые оказывают им препятствия в освоении инноваций: «Большая учебная нагрузка», «Отсутствие помощи», «Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях», «Отсутствие материальных стимулов», «Плохое здоровье, другие личные причины», «Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения», «Чувство страха перед отрицательными результатами», «Разногласия и конфликты в коллективе».

При диагностике диагностики уровня новаторства учителей в школьном коллективе было установлено, что 50% респондентов причислили себя к «Группе В», то есть они интересуются новшествами, но не внедряют их вслепую, рассчитывают целесообразность нововведения. Такие педагоги считают, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к их условиям профессиональной деятельности.

30% респондентов отнесли себя к «Группе С». Они воспринимают новшества умеренно, не стремятся быть среди первых, но и не хотят быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью их педагогического коллектива, воспримут его и они.

20% респондентов причислили себя к «Группе А». Они поглощены новшествами, постоянно ими интересуются, всегда воспринимают их первыми, смело внедряют, идут на риск.

При диагностике мотивационной среды в образовательном учреждении выявлено, что 46% респондентов считают, что в образовательном учреждении созданы все условия для высокой мотивации педагогов на участие в инновационных проектах. Еще 46% респондентов считают, что для высокой мотивации педагогов на участие в инновационных проектах созданы не все условия, или, вернее, они доступны не для всех педагогов. 06,66% респондентов считают, что мотивационная среда в образовательном учреждении для работы в инновационных проектах не благоприятна.

При изучении социально-психологического климата в педагогическом коллективе выявлено, что респонденты наиболее высоко оценивают эмоциональный компонент социально-психологического климата своего педагогического коллектива. На втором месте когнитивный компонент социально-психологического климата и на третьем – поведенческий компонент. Таким образом, большинству респондентов – педагогов приятно и комфортно работать в своем педагогическом коллективе, а коллеги вызывают симпатию, они достаточно хорошо знают особенности поведения и характера своих коллег, их симпатии и привычки. Они желают продолжать работу именно в этом коллективе, а также общаться с коллегами в свободное от работы время и проводить вместе досуг.

Показатели по всем компонентам полностью положительные, что говорит о весьма благоприятном психологическом климате в коллективе, где каждый готов помочь каждому, присутствуют только положительные эмоции, практически каждый проявляет желание работать в данном коллективе.

Психологический климат влияет на личностный и профессиональный рост педагогов.

8. При выявлении организационного климата в педагогическом коллективе было выявлено наличие достаточно благоприятного организационного климата в коллективе, так как практически все его составляющие (мотивация, свобода, поддержка идей, доверительность/открытость, динамизм, жизнерадостность, отношение к риску, фокус на инновации, споры/многообразие мнений) оценены респондентами весьма положительно. Выше всего оценены: динамизм, жизнерадостность и поддержка идей. Конфликты в данном коллективе практически отсутствуют.

Таким образом, респонденты оценивают свой коллектив как высокодинамичный, где постоянно происходит что-то новое, и постоянно происходят изменения того, как люди относятся к чему-то, и это касается, в том числе и того, как они выполняют ежедневную деятельность.

В исследуемом педагогическом коллективе присутствует расслабленная атмосфера с шутками, смехом, оживлением. К идеям и предложениям в данном учебном учреждении относятся внимательно и доброжелательно как руководство, так и коллеги. Люди прислушиваются друг к другу и поощряют инициативу, создаются возможности для того, чтобы тестировать новые идеи. Атмосфера носит конструктивный и позитивный характер. Педагоги в данном коллективе испытывают радость и значимость своей деятельности, а потому инвестируют в нее много энергии. Все в данном учебном учреждении имеют смелость высказывать свои мнения. Инициативы воспринимаются без страха быть осмеянным или осужденным, в случае, если эти инициативы не приведут к успеху. Коммуникация носит прямой и открытый характер, люди доверяют друг другу.

Инновациям уделяют много внимания, и существуют возможности обсуждать и тестировать неожиданные и нестандартные предложения, которые не были запланированы или включены в рабочие задания, а люди склонны не упускать такие возможности. Решения и действия педагогов носят быстрый и прямой характер. Они стараются пользоваться появляющимися возможностями и предпочитают конкретные пробы исследованиям и анализу. В исследуемом образовательном учреждении присутствует высокий уровень свободы, люди контактируют друг с другом, чтобы передавать и получать информацию, обсуждать проблемы и принимать меры. Они планируют и проявляют инициативу по широкому кругу вопросов; как правило, все это ведет к принятию решений. В данном коллективе присутствует много мнений, выслушиваются

все голоса, и люди стремятся иметь, выдвигать и отстаивать свою точку зрения.

Педагоги ведут себя как зрелые личности, обладают психологическим пониманием и способны контролировать свои импульсы.

В результате корреляционного исследования (метод ранговой корреляции Ч.Э. Спирмена) было выявлено наличие следующих положительных корреляционных связей:

– между творческим потенциалом педагога и: «Группой А (поглощенность новшествами, риск)», «Группой В (интерес к новшествам, но не внедрение их вслепую)», «Группой С (умеренное воспринимаете новшества)»;

– между творческим потенциалом педагога и «Осознанием недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить», «Высоким уровнем профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов», «Потребностью в лидерстве», «Потребностью в риске»;

– между творческим потенциалом педагога и «Эмоциональным компонентом» социально-психологического климата, «Поведенческим компонентом» и «Когнитивным компонентом» социально-психологического климата;

– между творческим потенциалом педагога и «Мотивацией», «Свободой», «Поддержкой идей», «Доверием/открытостью», «Динамизмом», «Фокусом на инновации».

Также было выявлено наличие отрицательной корреляционной связи между творческим потенциалом педагога и «Слабой информированностью в коллективе о возможных инновациях», «Убедением, что эффективно учить можно и по-старому», «Чувством страха перед отрицательными результатами», «Отсутствием помощи», Разногласиями, конфликтами в коллективе».

Таким образом, выявлено, что, чем благоприятнее социально-психологический и организационный климат педагогического коллектива, чем выше в коллективе поглощенность новшествами, чем больше у педагогов осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить, уровень профессиональных притязаний, чем сильнее потребность в достижении высоких результатов», потребностью в лидерстве и в риске; чем больше мотивации, свободы в педагогическом коллективе, поддержки идей, доверия, открытости, динамизма, а также чем больше коллектив фокусирован на инновации, тем выше творческий потенциал у педагогов, тем быстрее он будет развиваться в таком коллективе.

На основании полученных данных были разработаны рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 208 с.
2. Касаткина, Н.С. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе [Текст] / Н.С. Касаткина, И.С. Аксенова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – №10 (15). – С. 83–100.
3. Сафонова, Т.И. К проблеме создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе [Текст] / Т.И. Сафонова, Н.Б. Дрожжина // Научные исследования и разработки студентов : материалы II Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 1 дек. 2016 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 154–156.
4. Ситникова, М.И. Педагогические условия творческой самореализации личности молодого учителя: автореф. дис. канд. пед. наук [Текст] / М.И. Ситникова. – Белгород, 1995. – 21 с.
5. Щетинская, А.И. Развитие творческого потенциала педагога в условиях совершенствования дополнительного образования детей [Текст] / А.И. Щетинская. – Оренбург: ОрГПУ, 1998. – 345 с.