**КОНСУЛЬТАЦИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ:**

**«Психологическая комфортность педагогов в ДОУ»**

Приоритетным направлением оптимизации производственной деятельности является организация рабочего места и рабочей зоны сотрудников*.* ***Комфорт, в самом широком понимании слова,*** - это удобство, спокойствие, хорошее самочувствие, состояние, когда все вокруг не только не мешает, но (в идеале) и помогает работать.

Можно отметить и тот факт, что от работоспособности, сплоченности сотрудников зачастую зависит эффективность работы, а, следовательно, и благосостояние организации. Но для того, чтобы человек мог результативно трудиться, необходимо создать ему условия для этого. В связи с этим особую актуальность приобретает вопрос психологического комфорта на рабочем месте. Он зависит от многих факторов, среди которых - интерьер офисного помещения, его цвет, свет в нем и прочие вопросы, касающиеся обустройства рабочего места.

Здесь под психологическим комфортом мы станем понимать психофизиологическое состояние, возникающее в процессе жизнедеятельности человека в результате оптимального взаимодействия его с внутри, рабочей средой.

Для сохранения жизни, для уверенности человека в будущем дне, ему необходимо испытывать состояние благополучия. Человек постоянно преодолевает какие-либо трудности, однако далеко не все они оказывают разрушительное воздействие на психику. Сохранять оптимистическое отношение к ситуации, ровное настроение позволяет психологическая устойчивость личности. Однако ее потенциал не беспределен, поэтому при выраженной дисгармонии личности или значительном ухудшении ситуации, драматических, и тем более трагических, событиях ощущение субъективного благополучия ослабевает.

Психологический комфорт на рабочем месте напрямую связан с организацией того пространства, в котором постоянно находится человек, поэтому мы рассмотрим данную проблему более подробно.

В литературе по психофизиологии труда выделяют ***основные измерения пространства***, в котором живет и действует человек.

1. ***Экологическое пространство -*** это видимое пространство рабочего помещения. Оно характеризует объемность рабочего места, его комфортная величина ограничивается возможностью различать основные рабочие движения и перемещения людей в производственном помещении.

2. ***Поведенческое пространство*** характеризуется производственными параметрами положения человеческого тела относительно материальных предметов и людей в экологическом пространстве. Оно включает в себя понятия «рабочее», «межличностное», «личное», «эмоциональное» и «семантическое» пространство.

3. ***Рабочее пространство —*** положение тела работника относительно технических устройств, с которыми он работает. Оно должно иметь оптимальные характеристики рабочего пространства и рабочих поз, обеспечивающие физиологический комфорт работника и сохранение высокой работоспособности.

4. ***Межличностное пространство —*** положение человека относительно других людей, образуемое психологическими комфортными дистанциями взаимодействия с ними. В межличностном пространстве психологи выделяют *4 дистанции, обусловливающие психологическую близость (приемлемость) взаимодействующих людей:*

а) интимная дистанция — до 45 см - это пространство для близких и хорошо знакомых людей;

б) персональная - до 120 см - это дистанция, на которой общаются и взаимодействуют знакомые люди;

в) социальная - от 120 до 400 см - это дистанция формализованного общения и взаимодействия, когда работники заняты каждый своим делом;

г) публичная - от 400 до 750 см - это, скорее, контрольная дистанция, позволяющая зрительно контролировать основные действия другого человека, не взаимодействуя с ним.

5. ***Личное пространство —*** пространство непосредственно вокруг тела человека, нарушение границ которого вызывает чувство дискомфорта и попытку отдаления.

6. ***Эмоциональное пространство*** — это переживание пространственного положения человеком, его эмоциональная реакция на свое пространственное расположение.

7. ***Семантическое пространство*** — это осознание человеком сложности и многоплановости экологического, поведенческого и эмоционального пространства и отношение к этому: чем разнообразнее осознание человеком пространства, тем гибче его поведенческие реакции, тем выше приспособленность к разным условиям деятельности.

Преодоление негативных реакций работников на вынужденную скученность, неудобство рабочих зон возможно через расширение их семантического пространства: например, путем предварительного разъяснения смысла предстоящей совместной деятельности, ее важности для производства и лично для каждого из ее участников, высокой оценки их способностей преодолевать трудности и т. д. Это приводит к расширению эмоционального пространства работников, сужению их личного пространства и обеспечивает более эффективную совместную деятельность, ослабляя «подавляющее» влияние физической среды.

*По мнению Шейнова В. П., не только пространство обеспечивает психологический комфорт личности на рабочем месте.* ***Важную роль играет отсутствие конфликтного поведения*** *между сотрудниками какой-либо организации.* Комфортное и бесконфликтное общение способствуют повышению психологической и эмоциональной безопасности и благополучности личности. Проблема конфликтов на сегодняшний день является важной социально-психологической проблемой. Следует отметить, что любые организационные изменения, противоречивые ситуации, деловые и личностные отношения между людьми нередко порождают конфликтные ситуации, которые субъективно сопровождаются серьезными психологическими переживаниями. *В обычном понимании конфликт* – это негативный феномен, связанный в первую очередь с агрессией, глубокими эмоциями, враждебностью или угрозами. Бытует мнение, что *конфликт* - явление всегда нежелательное и его необходимо по возможности избегать и уж, если он возник, немедленно разрешать. Однако ***современная психология позволяет рассматривать конфликт*** как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

В основном межличностные конфликты на рабочем месте понимаются как конфликты между отдельными индивидами в процессе их социального и психологического взаимодействия. ***Причины таких конфликтов – как социально-психологические, так и личностные, собственно, психологические.*** К первым относятся: потери и искажения информации в процессе межличностной коммуникации, несбалансированное ролевое взаимодействие двух людей, различия в способах оценки деятельности и личности друг друга и пр., напряженные межличностные отношения, стремление к власти, психологическая несовместимость.

Непосредственными участниками конфликта (оппонентами) могут быть отдельные люди и группы. На этом основании можно выделить следующие типы конфликта:

* Межличностный конфликт – может проявляться как столкновение личностей с различными чертами характера, взглядами и ценностями.
* Конфликт между личностью и группой, возникает, если ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности или если личность занимает позицию, отличающуюся от позиции группы.
* Межгрупповой конфликт, если организация состоит из множества групп, как формальных, так и неформальных. Даже в самых лучших организациях между такими группами могут возникать конфликты.

***Причины возникновения конфликтов:***

1. «Позиционный дефицит». Невозможность одновременного исполнения одной роли или функции несколькими субъектами, что ставит их в отношение состязательности.

2. «Дефицит источников». Разные представления о ценностях, в результате чего несколько человек одновременно не могут удовлетворить свои притязания в полной мере.

3. Формирование агрессивных реакций человека.

4. Ограниченность в ресурсах; различия в уровне образования, манерах поведения, жизненном опыте.

5. Низкий уровень коммуникации.

6. Низкая культура поведения.

Сотрудник, чувствующий психологический комфорт, важность своей работы, осознание собственной нужности, уважение коллег будет искать более высокооплачиваемую работу в последнюю очередь. Поэтому становится особенно важным поддержание данного психологического состояния комфорта и эмоционального благополучия, путем своевременного разрешения конфликтов, создания благоприятных условий для работы, эффективной организацией рабочего пространства