« Условие формирование благоприятного социально- психологического климата в ДОУ»

Заведующий МБДОУ № 17

детский сад «Золотой петушок»

Н.М. Рыпова.

п.Ключи.

# 

**Актуальность.** Динамика изменений экономических и социально-нравственных ориентиров в современном обществе предъявляет новые требования к процессу образования, а значит и к каждому педагогу, как профессионалу и личности. Среди профессионально-личностных качеств педагога одно из ведущих мест занимает его коммуникативная культура, мастерство педагогического общения, реализуемые, прежде всего, в условиях педагогического коллектива. По словам Б.Г. Ананьева, «подход к человеку как субъекту труда требует разностороннего исследования морально-психологической стороны трудовой деятельности человека» [3, с.32].

Подобный подход актуализирует изучение проблем социально-психологического климата в педагогическом коллективе образовательного учреждения, обусловливающего самопознание и самореализацию педагога. Характер профессионально-личностных взаимоотношений в педагогическом коллективе оказывает значительное влияние не только на каждого из его членов, но и на деятельность коллектива образовательного учреждения как профессиональной социальной группы в целом. Отсюда, значение приобретает исследование содержания и структуры социально-психологического климата в образовательном учреждении с целью оптимизации и продуктивности его деятельности, а также необходимость поиска новых подходов к проблеме формирования социально-психологического климата в педагогическом коллективе ОУ.

Проблема исследования социально-психологического климата в образовательном учреждении обусловлена рядом существующих противоречий:

* между возрастающими требованиями современного социума к культурному развитию личности и существующими психологическими условиями профессиональной деятельности педагогов в коллективе ОУ;
* между необходимостью создания благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении и неподготовленностью к этому руководителей, воспитателей, педагогов ОУ;

Разрешение указанных противоречий обозначает **проблему** моего исследования, а недостаточная ее разработанность в психологической практике определяют актуальность темы моей работы: «Условия формирования благоприятного социально-психологического климата в МБДОУ № 17 детского сада «Золотой петушок».

**Объектом** исследования является социально-психологический климат в образовательном учреждении. В качестве **предмета** исследования выступают условия формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

**Цель исследования** – выявление условий формирования благоприятного социально-психологического климата в МБДОУ № 17 детского сада «Золотой петушок».

Для достижения цели исследования необходимо было решить ряд **задач:**

1. Проанализировать развитие содержания понятия «социально-психологический климат» в психологии.
2. Охарактеризовать подходы к диагностике социально-психологического климата в педагогических коллективах образовательного учреждения.
3. Обосновать организацию и разработать методику проведения диагностики социально-психологического климата в учреждении.
4. Проанализировать результаты диагностики социально-психологического климата в ДОУ и выявить условия его формирования.

**Теоретической и методологической основой** моей работы являются:

* основные положения психологии малых социальных групп, представленные в работах Г.М. Андреевой, А.И. Донцова, Е.Л. Кричевского, Н.Н. Обозова, Н.И. Шевандрина, и др.;
* психологии общения и межличностных взаимоотношений, как основы создания социально-психологического климата в образовательном учреждении: B.C. Агеев, Ю.М. Жуков, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, и др.;
* психологические теории коллектива, а также концепции психологического климата коллектива, разработанные В.В. Бойко, А.И. Донцовым, Ю.М. Жуковым, О.И. Зотовой, Р.С. Немовым и др.;
* теории формирования социально-психологического климата, как динамического процесса, поддающегося оптимизации, раскрывающие природу и факторы психологического климата, структуру его проявлений, роль социально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива, обосновывающие возможности целенаправленного воздействия на формирование благоприятного психологического климата в коллективе образовательного учреждения Б.Г. Парыгина, В.Е. Семенова, И.Е. Шварца.

Также определенное значение для моей работы имеют исследования в области психологии управления персоналом и, в частности, в образовательном учреждении: Д.А. Даниловой, В.А. Дятлова, Т.С. Кабаченко, В.С. Лазарева, П.А. Малуева, А.Л. Свеницкого, Р.Х. Шакурова и др.

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач мной были использованы следующие **методы исследования**:

* теоретические: анализ научной литературы по проблематике исследования, концептуальная систематизация теоретических исследований, сравнительный метод;
* эмпирические: психологическая диагностика, наблюдение, наблюдение, тестирование, анализ и интерпретация эмпирических данных.

**Практическая значимость** исследования определяется возможностью использования полученных результатов в дошкольной практике с целью оптимизации социально-психологического климата в педагогическом коллективе образовательного учреждения.

## 1.Анализ развития содержания научного понятия «социально-психологической климат»

   Понятие «социально-психологический климат», интерпретируемое как устойчивый эмоциональный настрой в группе или коллективе, объединяющий настроения, переживания его членов, мы считаем целесообразным определять через понятие «отношения», поскольку коммуникативные взаимодействия членов коллектива между собой обусловливают как психологическое состояние и самочувствие каждого из них, так и успешность и продуктивность профессиональной деятельности.

Если сопоставить понятие «социально-психологический климат» с изначальным содержанием понятия «климат», заимствованным из географии, то, подобно тому, как климат того или иного региона зависит от «угла наклона поверхности Земли», так и социально-психологический климат в том или ином сообществе зависит от того, какая система отношений в нем сложилась. Таким образом, социально-психологический климат можно определить как систему  межличностных отношений, типичных для профессионального коллектива, которые выражают и определяют его основное настроение .

Понятие «психологический климат» часто отождествляют с понятием «психологическая атмосфера», хотя данные феномены отличаются друг от друга стойкостью, интенсивностью, подвижностью (К.К. Платонов, В.Д. Парыгин, А.Н. Лутошкин). Кроме того, между ними существует определенное взаимообусловленное отношение – последовательное создание, сохранение и постоянное воспроизводство благоприятной коммуникативной атмосферы в коллективе, создает основания для закрепления системы взаимоотношений, а значит – благоприятного психологического климата .

Благоприятным является социально-психологический климат, характеризуемый следующими признаками :

* доброжелательностью и поддержкой между членами коллектива;
* доверием друг другу;
* творческий характер труда и профессионально-личностных отношений;
* высокое качество профессиональной деятельности без дополнительного жесткого контроля;
* защищенность членов коллектива;
* чувство причастности к общему делу;
* свобода в выражении собственного мнения, профессиональных взглядов и способностей;
* профессионально-личностная самореализация членов коллектива.

На наш взгляд, основу благоприятного социально-психологического климата в коллективе образовательного учреждения составляют отношения сотрудничества, взаимопомощи и сотворчества.

Не смотря на многофакторность феномена социально-психологического климата, на которую указывают исследования А.С. Макаренко [24], В.А. Сухомлинского [39], П.П. Блонского [8], А.В. Филиппова [42] и др., он поддается целенаправленному формированию и развитию. По мнению К.К. Платонова, определяющими факторами для формирования социально-психологического климата коллектива являются цели и условия его деятельности, а также личностные качества его членов, причем доминирование этих факторов имеет разную степень [34].

Как полагают Г.М. Андреева [4], П.Т. Фролов [43], М.И. Станкин [38] гармонизации отношений в коллективе, определяющих благоприятный социально-психологический климат, способствует сочетание деловых, т.е. профессиональных, и неформальных отношений, к которым относятся дружеские взаимоотношения, сотрудничество и взаимопомощь (в том числе, и вне коллектива). Не случайно, социально-психологический климат в коллективе часто формируется неформальными лидерами. С этой точки зрения, большое значение для социально-психологического климата в коллективе имеют, например, не только профессиональные качестве его руководителя, но и значительная зона личностного влияния, определяемая моральными, человеческими качествами. Иначе говоря, профессиональные качества руководителя неотделимы от его нравственного облика.

На основании этого, В.В. Бойко, А.Г. Ковалёв, В.Н. Панферов, исследуя проблемы социально-психологического климата коллектива, вводят категорию – «нравственные взаимоотношения», которые возникают в результате единства общественных отношений и их реальных проявлений в межличностном взаимодействии в коллективе. В качестве основных критериев таких нравственных взаимоотношений выступают мировоззренческие ориентиры – общественные и личностные ориентиры членов коллектива [9].

Также социально-психологической климат коллектива образовательного учреждения зависит от наличия в нем творческой атмосферы (В.В Шпалинский), о чем писал В.А. Сухомлинский: «Процесс творчества характерен тем, что творец самой своей работой и её результатами производит огромное влияние на тех, кто находится рядом с ним. Одухотворение и вдохновение одной личности порождает одухотворение и вдохновение других людей. Творчество – это незримые ниточки, соединяющие сердца. Чтобы человек благотворно влиял на человека, утверждайте в духовной жизни коллектива и личности творчество» [39, С. 109-110]. Это объясняет важность творчества для социально-психологического климата в коллективе ОУ, определяющую успешность его деятельности.

Следующим определяющим условием для благоприятного социально-психологического климата в коллективе ДОУ является наличие и своевременное разрешения конфликтных ситуаций. Профилактика конфликтности в профессиональном коллективе включает в себя анализ его деятельности и профессионально-личностного взаимодействия членов коллектива, выявление внутренних противоречий в области их профессиональных интересов и личностных позиций. В тех случаях, когда конфликтная ситуация уже возникла, внимание руководителя должно быть сосредоточено на том, как управлять процессом разрешения конфликта с тем, чтобы выйти из него с наименьшими потерями, а если удастся, то повысить уровень деловой активности сотрудников педагогического коллектива.

Снижению же конфликтности в профессиональном коллективе способствует сочетание демократических, коллегиальных тенденций, ориентаций на поощрение и инициативы работников в профессиональном руководстве.

Исследователями установлено, что для благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе большое значение имеет его возрастной состав, что объясняется:

* во-первых, формированием в единстве молодых и более опытных работников благоприятных предпосылок деятельности педагогического коллектива;
* во-вторых, обеспечением при этом своевременной передаче педагогического опыта и ответственности от одного поколения другому и, как следствие этого, более профессиональной, компетентной и эффективной деятельности всего коллектива;
* в-третьих, созданием надежная гарантии как от излишнего консерватизма, так и от неоправданного авантюризма;
* наконец, в сбалансированном с возрастной точки зрения педагогическом коллективе, не возникает внезапного кадрового дефицита, приводящего к повышенной профессиональной нагрузке на отдельных педагогического членов коллектива.

Изучение социально-психологического климата в коллективе ОУ Т.И. Шамовой привело к обоснованию понятия «коллектив единомышленников», содержание которого раскрывается в единстве взглядов, убеждений, приоритетов его членов. Это значит, что их объединяют общие педагогические позиции, единый подход к педагогическим проблемам, единое понимание путей воспитания и обучения, что, в коечном счете, определяет эффективность профессиональной деятельности такого коллектива. По мнению автора, «коллектив единомышленников – это единство многообразного, единство противоположностей» [45, с.55]. Индивидуальность педагогического стиля каждого члена такого коллектива согласована с общими нравственными нормами, профессионально-педагогическими целями, единой ценностно-оценочной системой, следовательно, достижение единых коллективных профессиональных целей не исключает индивидуальной самореализации каждого педагога, что важно для социально-психологического климата в коллективе ОУ.

Также исследователями установлена устойчивая взаимозависимость между социально-психологическим климатом в коллективе ОУ и степенью социальной защищенности его членов, при которой наблюдается не только сочетание моральных и материальных стимулов, но и их адекватности трудовому вкладу сотрудника в успех работы коллектива. Так, исследования Н.В. Гришиной показали, что удовлетворенность работников, получающих материальное вознаграждение (заработную плату, премию) зависит «от соответствия социальной справедливости в оплате труда» [13, с.34]. Недооценка моральных аспектов материальных стимулов, как правило, оказывает деморализиующее влияние на некоторых членов коллектива, порождает эмоциональную напряженность и конфликтные ситуации, что негативно влияет на социально-психологический климат в коллективе ОУ.

Наконец, сам социально-психологический климат в образовательном учреждении, вернее, его положительная оценка членами коллектива, способствует его самовоспроизводству и совершенствованию. Удовлетворенность педагогов социально-психологическим климатом в коллективе оказывает мощное влияние как на их профессиональную активность, так и на прочность, комфортность межличностных отношений, на стремление к профессионально-личностному самосовершенствованию.

Таким образом, рассмотрев факторы, имеющие определяющее влияние на становление социально-психологического климата в образовательном учреждении, можно структурировать их в более крупные группы:

* *макросреда*, куда относятся общественно-экономический контекст, в котором действует тот или иной коллектив, характер руководства коллективом на всех уровнях, а также социальные особенности его функционирования;
* *микросреда,* включающая все компоненты предметной деятельности педагогов, их профессиональную оснащенность, а также особенности неофициальных отношений и индивидуально-психологические особенности каждого члена педагогического коллектива, поскольку отношения профессионального и межличностного характера, выраженные в точках зрения, мнениях, предпочтениях, поведении, составляют «личный вклад» членов педагогического коллектива в формирование социально-психологического климата образовательного учреждения.

В отечественной психологии существует четыре основных подхода к пониманию природы социально-психологического климата.

Представителями первого подхода (П.П. Буева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, Л.К. Уделов) социально-психологический климат рассматривается как общественно-психологический феномен, в котором находит свое отражение коллективное сознание людей в совокупности их взаимоотношений, условий труда, методов профессиональной деятельности и т.д.

Сторонники второго подхода (А.Л. Русаличева, А.И. Лутошкин) считают, что сущностной характеристикой социально-психологического климата в коллективе является общий эмоционально-психологический настрой, иначе говоря, климат понимается как доминирующее настроение группы людей.

Авторами третьего подхода (В.М. Шепель, В.А.Покровский, Б.Д. Парыгин) социально-психологический климат интерпретируется посредством стиля взаимоотношений людей, которые находятся в непосредственных профессиональных и межличностных контактах друг с другом. Эти взаимоотношения определяют социальный комфорт и психологическое самочувствие каждого члена коллектива.

Представители четвертого подхода (В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган) определяют социально-психологический климат в терминологии социальной и психологической совместимости членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих интересов, взглядов, традиций.

Таким образом, на основании вышеизложенных подходов к понятию социально-психологического климата в образовательном учреждении его можно определить как устойчивую систему внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое коллектива, его общественном мнении, результатах профессиональной деятельности.

Отсюда следует, что в качестве основных характеристик социально-психологического климата в коллективе образовательного учреждения, объединяющих четыре основных подхода к его пониманию, выступают [ ]:

* преобладающее настроение;
* психологическая совместимость членов коллектива ОУ;
* особенности стиля руководителя ОУ;
* удовлетворенность членов коллектива ОУ взаимоотношениями, процессом труда, руководством;
* взаимопонимание и авторитетность руководителя и подчиненных;
* степень участия членов коллектива ОУ в управлении и самоуправлении;
* сплоченность и сознательная дисциплина;
* мастерство педагогического общения;
* оценка и самооценка членов коллектива ОУ.

Через систему внутренних связей, отношений между членами коллектива образовательного учреждения выявляется структура его социально-психологического климата, которая включает в себя:

* социально-профессиональные отношения;
* межличностные отношения и общение;
* культуру управления образовательным учреждением;
* психологические зоны риска (например, синдром профессионального «выгорания», личной тревожности и др.).

Принимая во внимание многокомпонентность педагогической профессиональной деятельности, можно утверждать, что центральным, системообразующим компонентом для формирования благоприятного социально-психологического климата в ДОУ является непосредственное общение педагогов в профессиональном коллективе. От его стиля и форм взаимодействия педагогов зависит и социально-психологический климат в образовательном учреждении, который, в свою очередь, определяет создание благоприятных условий для совместной работы. Иначе говоря, эмоциональное благополучие и успешность профессиональной деятельности педагога зависят от положительного микроклимата, который создается в образовательном учреждении.

Создание благоприятного социально-психологического климата предполагает преодоление барьеров психологической напряженности и отрицательных эмоций, возникновение которых в процессе общения и педагогов друг с другом и с руководителями коллектива обусловлено, прежде всего, составом педагогического коллектива, включающего людей разного возраста, разного опыта педагогической работы, разного характера и темперамента, интересов, ценностных ориентаций. Кроме того, выделяется еще ряд специфических характеристик, которые следует учитывать при изучении социально-психологического климата в образовательном учреждении:

* *полифункциональность,* которая реализуется как в деятельности каждого педагога и воспитателя, так и в профессиональной деятельности всего коллектива, которая реализуется не только в образовательном учреждении, но и за его пределами;
* *системная самоуправляемость*, которая выражается в том, что все вопросы взаимоотношений и деятельности в коллективе образовательного учреждения решаются на различных уровнях управления и предусматривают инициативу и самостоятельность со стороны всех педагогов и воспитателей;
* *коллективный характер профессиональной деятельности и коллективная ответственность за ее результаты*, поэтому даже высокопрофессиональная деятельность отдельных педагогов не может быть в полной мере эффективной, если она не согласована с действием других педагогов, с едиными требованиями, убеждениями;
* *преобладание женского контингента педагогов и воспитателей*, что повышает уровень эмоциональной напряженности в коллективе ОУ, большую конфликтность, смену настроений, но также и гибкость учебно-воспитательной деятельности, большую психологическую близость с детьми.

Все эти характеристики с одной стороны, определяют социально-психологический климат в коллективе ОУ, с другой стороны – находятся в тесной зависимости от этого климата. Таким образом, спецификой коллектива ДОУ является то, что его социально-психологический климат, межличностные отношения и личностные особенности педагогов проецируются на взаимоотношения с воспитанниками и их родителями.

Для изучения социально-психологического климата образовательных учреждений разработан широкий спектр диагностический методик, отличающихся по целевой направленности.

С целью изучения удовлетворенности педагогов психологической атмосферой в образовательном учреждении, межличностными отношениями, содержанием профессиональной деятельности используются Тест «Удовлетворенность работой» (авт. В.А. Ядов), опросник «Образовательная среда в ДОУ», который успешно адаптируется к педагогическим коллективам различных образовательных уровней.

Для выявления культуры межличностных отношений, стиля общения, социально-психологического климата в коллективе ОУ могут быть предложены: тест«Характеристика коллектива» (авт. В.С. Лазарев), методика «Оценка социально-психологического климата в коллективе» (авт. Л.Н. Лутошкин), опросник «Оценка аффилиации педагога» (разр. А. Меграбян).

Своевременно диагностировать деформации в межличностных отношениях в образовательном учреждении, уровень профессионального выгорания, негативно влияющие на социально-психологический климат, предлагается использование методики «Диагностика эмоционального выгорания» (авт. В.В. Бойко), опросник «Психическое выгорание» (разр. Н.Е. Водопьянова, Е.А. Старченкова) и др.

Перечисленные методики не сложны в проведении и обработке результатов, не требуют больших временных затрат, достоверны, т.к. отвечают параметрам валидности и надежности. Они позволяют не только выявить и изучить особенности социально-психологического климата в коллективе образовательного учреждения, но и определить условия и систему мероприятий для формирования благоприятного социально-психологического климата.

Социально-психологический климат можно определить как устойчивую систему внутренних связей, которая проявляется в эмоциональном настрое сообщества людей, его общественном мнении, результатах профессиональной деятельности*.* Основу благоприятного социально-психологического климата в коллективе составляют отношения сотрудничества, взаимопомощи и сотворчества. Определяющими факторами для формирования социально-психологического климата коллектива являются цели и условия деятельности коллектива, а также личностные качества его членов, которые структурируются на уровне макросреды и микросреды.

Через систему внутренних связей, отношений между членами коллектива образовательного учреждения выявляется структура его социально-психологического климата, которая включает в себя: социально-профессиональные отношения; межличностные отношения и общение; культуру управления коллективом ОУ и психологические зоны риска.

Коллектив образовательного учреждения имеет свою специфику, которая определяется полифункциональностью, системной самоуправляемостью, коллективным характером профессиональной деятельности и коллективной ответственностью за ее результаты, преобладанием женского контингента учителей, влияющими на социально-психологический климат в образовательном учреждении.

Для изучения социально-психологического климата в коллективе образовательных учреждений разработан широкий спектр диагностических методик, отличающихся по целевой направленности, но сходных по алгоритму проведения и обработки результатов, которые позволяют учитывать мнение каждого члена коллектива образовательного учреждения в оценке его социально-психологического климата и при этом, получать достаточно достоверные данные об общем уровне социально-психологического климата.

## Организация и методика проведения диагностики социально-психологического климата в дошкольном образовательном учреждении

Для проведения диагностики социально-психологического климата в коллективе обратилась к обследованию воспитателей и сотрудников МБДОУ № 17 детский сад «Золотой петушок». В обследовании участвовало 12 воспитателей, 3 представителя администрации детского сада и 14 сотрудников коллектива (педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, медицинский работник и 9 сотрудников учебно-вспомогательного персонала) – всего 29 человек.

Социально-психологический климат на эмоциональном уровне отражает:

* сложившиеся в коллективе межличностные отношения;
* характер и стиль профессионального сотрудничества;
* целевые установки и убеждения;
* групповое эмоциональное состояние (как ситуативное, так и общее).

Для диагностики данных составляющих социально-психологического климат пользовалась методикой определения социально-психологического климата в группе, разработанной Л.Н. Лутошкиным.

Карта-схема Лутошкина включает как характеристики благоприятного социально-психологического климата, так и неблагоприятного, а степень выраженности этих характеристик определяется с помощью 7-балльной шкалы – от +3 до -3. Согласно инструкции к проведению диагностики, испытуемому следует ознакомиться с показателями и той и другой шкалы, а затем знаком «+» отметить ту оценку в середине листа, которая наиболее соответствует реальности.

Бланк диагностики представлен в Приложении.

Предлагаемые оценки позволяют достаточно дифференцировано выявить восприятие существующего социально-психологического климата каждым членом коллектива:

+3 – благоприятная характеристика проявляется в коллективе всегда;

+2 – благоприятная характеристика проявляется в большинстве случаев;

+1 – благоприятная характеристика проявляется достаточно часто;

0 – ни эта, ни противоположная характеристика не проявляются достаточно ясно, или та и другая проявляются в одинаковой степени;

-1 –достаточно часто проявляется противоположная характеристика;

- 2 – неблагоприятная характеристика проявляется в большинстве случаев;

- 3 – неблагоприятная характеристика проявляется всегда.

Далее мы для диагностического обследования использовала Тест «Пульсар», разработанный Л.Г. Почебут. В основе теста лежит семь шкал социально-психологического состояния коллектива ОУ. Бланк диагностики представлен в Приложении.

*1 ШКАЛА «Подготовленность к деятельности» х*арактеризуется степенью подготовленности членов коллектива к решению профессиональных учебно-воспитательных задач и формируется на основе процесса межличностного и делового общения в коллективе.

*2 ШКАЛА «Направленность» х*арактеризуется четким, согласованным осознанием членами педагогического коллектива её целей, интересов, норм, способов и средств профессиональной деятельности, а также критериев оценки ее результатов. Психологическая направленность группы выражается в мотивации ее членов на совместную педагогическую деятельность и достижение результатов.

*3 ШКАЛА «Организованность» х*арактеризуется целесообразным распределением ролей и статусов в педагогическом коллективе и наличием формальной и неформальной структуры самоуправления. Степень организованности педагогического коллектива обусловливает скорость и эффективность решения коллективных задач.

*4 ШКАЛА «Активность» х*арактеризуется способностью педагогического коллектива реализовывать свою социальную роль, общественно значимую деятельность и выражается в степени реализации потенциала каждого из его членов. Активность характеризует степень включенности членов коллектива в совместную профессиональную деятельность, а также объем усилий, затраченных на достижение результата.

*5 ШКАЛА «Сплоченность» х*арактеризуется устойчивостью, комфортностью и единством межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности педагогического коллектива.

*6 ШКАЛА «Интегративность» связана с* согласованностью и упорядоченностью внутриколлективных процессов. Психологическое состояние интегративности проявляется в том, что члены педагогического коллектива осознают свою целостность и единство, называемое чувством «мы».

*7 ШКАЛА Референтность* характеризуется тем, что членство в данном педагогическом коллективе представляется для учителей наиболее ценным и значимым. Педагогический коллектив как референтная группа – это общность, на нормы, мнения и ценности которой ее член ориентируется в своем поведении.

Данная методика предназначалась для оценки уровня развития коллектива на основе анализа его социально-психологического климата и для прогнозирования успешности его профессиональной деятельности. По результатам опроса каждого члена коллектива обращала внимание на степень психолого-педагогической зрелости коллектива.

Наконец, третьей из использованных диагностических методик была «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе», разработанная А.С. Михайлюк и Л.Ю. Шарыто.

Данная методика давала возможность сделать быстрый «срез» состояния психологического климата в коллективе , а в перспективе, ее можно использовать с целью мониторинга, выявляющего влияние тех или иных мероприятий на социально-психологический климат, эффективности руководства коллективом, результативности его профессиональной деятельности и т.д.

С помощью экспресс-методики был продиагностирован социально-психологический климат в педагогическом коллективе по трем показателям – эмоциональному, когнитивному, поведенческому:

* для измерения эмоционального показателя использовался критерий привлекательности, на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный»;
* в качестве критерия когнитивного показателя выступало «знание или незнание» личностных особенностей, свойств характера членов коллектива;
* измерение поведенческого компонента опиралось на критерии «желание – нежелание работать в данном коллективе», «желание – нежелание общаться с членами коллектива в нерабочее время.

При проведении диагностики мы предлагали воспитателям и сотрудникам МБДОУ №17 детский сад «Золотой петушок» внимательно прочитать утверждения, представленные в опросном листе и выбрать наиболее соответствующие их мнению, отметив из знаком «+».

Текст опросника представлен в Приложении.

В опросном листе первое, четвертое и седьмое утверждение относятся к эмоциональному показателю; второе, пятое и восьмое – к поведенческому показателю; третье и шестое утверждения – к когнитивному показателю, причем третье утверждение содержит две позиции.

Диагностирование каждого члена педагогического коллектива, участвующего в обследовании, по трем показателям психологического климата дало нам возможность определить его уровень: неблагоприятный, нестабильный и противоречивый, либо благоприятный.

После проведения диагностических опросов провела обработку и анализ результатов.

## Анализ и обсуждение результатов проведения диагностики социально-психологического климата в коллективе дошкольного образовательного учреждения

После проведения опросов по трем избранным методикам, приступила к обработке результатов.

Диагностическое обследование по методике Лутошкина осуществлялось в несколько этапов. Чтобы представить общую картину социально-психологического климата коллектива, сложила все положительные и отрицательные баллы, в результате чего, в каждом опросном листе получилось число с отрицательным или положительным знаком. Полученный результат может служить первой условной характеристикой социально-психологического климата большей или меньшей степени благоприятности, с точки зрения каждого из опрошенных воспитателей и сотрудников ДОУ.

Следующий этап обработки результатов предусматривал суммирование всех индивидуальных результатов и деление полученного числа на общее количество участников диагностики. Полученный результат позволяет судить об уровне психологического климата в педагогическом коллективе, на основании сравнения с «ключом»:

* *+22 и более*: свидетельствует о высокой степени благоприятности психологического климата;
* *от +8 до +22* – о средней степени благоприятности психологического климата;
* *от 0 до +8*: говорит о незначительном уровне благоприятности психологического климата в коллективе;
* *от 0 до -8 – о* его начальной неблагоприятности;
* *от -8 до -10* свидетельствует о средней степени неблагоприятности;
* *от -10 до -22:* является показателем неблагоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Подобный подсчет делается по каждой характеристике, представленной в таблице опросника. Таким образом, были получены индексы по каждому утверждению-характеристике и выстроены ранжированный ряд цифр по степени убывания их величины. Получились следующие результаты:

1. наибольшие оценки получили следующие утверждения: «Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями» (+28); «Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга» (+26); «Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело» (+25), что свидетельствует о благоприятном климате в педагогическом коллективе;
2. Наименьшие баллы получили утверждения: «Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии» (-10) и «Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон» (-8), что подтверждает неконфликтность и доброжелательность отношений в коллективе.

Далее, обработка результатов проводилась следующим образом. Ответы педагогов суммировались и подсчитывалась средняя оценка по формуле.

S = У / n, где

S - средняя оценка, У - сумма ответов, n- количество вопросов в опроснике.

В зависимости от полученной средней оценки можно определить общий психологический климат в педагогическом коллективе, согласно следующей типологии:

*1 тип : 5,5 - 7 баллов - благоприятный, устойчивый*.

В педагогическом коллективе нашего учреждения сформирован баланс делового и эмоционального отношения, имеется активное, деловое ядро воспитателей и сотрудников, отсутствуют явные или скрытые группировки, негативное отношение друг к другу, большинство членов коллектива удовлетворены своей профессией.

*2 тип: 4,6 - 5,4 балла - благоприятный, неустойчивый тип.*

При общей благоприятности социально-психологического климата, удовлетворенности педагогов принадлежностью к данному коллективу, характерна неустойчивость социально-психологического климата, что обусловлено противоречиями между профессиональными и эмоциональным отношениями, между поведением активных сотрудников и тех, кто инертен, пассивен и не склонен участвовать в общественной деятельности.

*3 тип: 3,8 - 4,5 балла - средне благоприятный, проблемный тип*.

В коллективе наблюдаются противоречия, как в профессионально-педагогических, так и в межличностных отношениях, что отражается на надежности коллектива, результативности его работы. Имеются явные и скрытые группировки, которые склонны конфликтовать между собой.

*4 тип - 1 - 3,7 балла - неблагоприятный тип*.

В педагогическом коллективе диагностируется крайне неблагополучный социально-психологический климат, что проявляется в негативных межличностных отношениях, конфликтах между сотрудниками, общем снижении работоспособности, пассивности и безразличии большинства педагогов и сотрудников в достижении общих профессиональных результатов.

Общий результат в обследованном педагогическом коллективе составил 5,3 балла, что соответствует *благоприятному неустойчивому социально-психологическому климату.* Требуются специальные меры по сплочению коллектива, сглаживанию противоречий в деловых и межличностных отношениях, например, организация и проведение значимых коллективных мероприятий, совместное проведение досуга и проч.

Обработка результатов диагностики по методике «Пульсар» проводилась по аналогичному алгоритму: ответы педагогов суммировались по каждой шкале отдельно и подсчитывалось среднее значение по формуле:

m = Y/n, где

m – среднее значение по шкале;

Y – сумма ответов по шкале;

n – количество опрошенных.

На основании среднего значения по шкале можно было судить об уровне сплоченности и зрелости педагогического коллектива, которые свидетельствуют о благоприятности или не благоприятности его социально-психологического климата.

При значении, равном 10-12 баллам можно говорить о зрелом, сплоченном, работоспособном коллективе, способном на согласованную деятельность, направленную на коллективный результат; значение от 7 до 9 баллов говорит о достаточной зрелости коллектива, способного решать деловые задачи; значение 4 – 6 баллов свидетельствует о недостаточно качественном решении педагогическим коллективом профессиональных задач, вследствие проблем в межличностных отношениях и недостаточной сплоченности; наконец, значение от 1 до 3 баллов характеризует неустойчивый, разобщенный педагогический коллектив, котором нет единства целей и деятельности ни в производственных вопросах, ни в межличностном взаимодействии.

Мы получили следующие результаты по всем шкалам:

*1 ШКАЛА «Подготовленность к деятельности»* - 11 баллов;

*2 ШКАЛА «Направленность»* - 9 баллов;

*3 ШКАЛА «Организованность» -* 8 баллов;

*4 ШКАЛА «Активность»* - 9 баллов

*5 ШКАЛА «Сплоченность»* - 7 баллов;

*6 ШКАЛА «Интегративность»* - 7 баллов;

*7 ШКАЛА Референтность –* 9 баллов.

Данные результаты свидетельствуют о том, что все члены педагогического коллектива имеют высокую готовность к профессионально-педагогической деятельности, понимают ее цели и задачи, способны согласовывать свою профессиональную деятельность и межличностные отношения для решения общих задач. В целом, оценки по всем шкалам достаточно высоки, что является показателем благоприятного социально-психологического климата, однако, более низкие, по сравнению с другими, результаты по шкалам «сплоченность» и «интегративность» свидетельствуют о проблемах в межличностных и деловых взаимоотношениях, а значит, некоторой неустойчивости социально-психологического климата в коллективе. С этими результатами, связана и оценка восемь баллов, полученная по шкале «организованность», так как недостаточная сплоченность членов коллектива отрицательно влияет на процессы организации и самоорганизации.

В целом, диагностика по методике «Пульсар» позволяет говорить о благоприятном социально-психологическом климате в педагогическом коллективе с неустойчивостью в области взаимоотношений между членами коллектива. Данный результат согласуется с результатами диагностического обследования по методике Лутошкина.

Обрабатывая результаты «Экспресс-методики оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» А.С. Михайлюк и Л.Ю. Шарыто, я опиралась на следующий алгоритм: анализировалось отношение к коллективу каждого опрошенного по всем показателям психологического климата – эмоциональному, когнитивному, поведенческому. Как мы говорили каждый показатель диагностируется по совокупности трех вопросов, каждый из которых оценивается +1, 0 или -1, а затем обобщается:

* *положительная оценка* психологического климата присутствует при наличии положительных ответов: 4, 5 – на ответы-утверждения; 7, 8, 9 – на ответы по шкале от 1 до 9, на все три вопроса, относящиеся к данному показателю, или двух положительных ответов и третьего с другим знаком;
* *отрицательная оценка*психологического климата связана с сочетанием, содержащим три отрицательных ответа: 1, 2 – на ответы-утверждения; 1, 2, 3 – на ответы по шкале от 1 до 9 или два отрицательных ответа отрицательные, а третий с другим знаком;
* *неопределенная (противоречивая) оценка*соответствует следующим вариантам сочетаний: на все три вопроса дан неопределенный ответ (3 – на ответы-утверждения; 4, 5, 6 – на ответы по шкале от 1 до 9; ответы на два вопроса – неопределенные, а третий имеет другой знак; один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки.

По группам ответов каждый из опрошенных заполнил таблицу, содержащую все три показателя социально-психологического климата (образец таблицы представлен в Приложении). Затем, для каждого показателя выводилось среднее значение для всех членов педагогического коллектива по следующей формуле:

Э (К); (П) = Е(+) – Е(–) / n , где

Э – эмоциональный показатель; К – когнитивный показатель; П – поведенческий показатель:

Е (+) – количество всех положительных ответов;

Е (–) – количество всех отрицательных ответов;

n – число сотрудников, принявших участие в опросе.

Очевидно, что для каждого показателя средние оценки располагались в интервале от +1 до –1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицировали полученные средние данные. Для этого шкала возможных оценок (от +1 до –1) делилась на три равные части:

* от –1 до –0,33 – средние оценки считаются негативными, характеризующими неблагоприятный социально-психологический климат по каждому показателю;
* от –0,33 до +0,33 – средние оценки считаются противоречивыми, свидетельствующими о нестабильном, противоречивом психологическом климате;
* от +0,33 до +1 – средние оценки считаются положительными и психологический климат по каждому показателю трактуется как благоприятный.

При обработке результатов диагностики были получены следующие значения:

Э = + 0,24;

К = +0,58;

П = +0,36.

Эти результаты свидетельствуют о благоприятном социально-психологическом климате в коллективе ДОУ, однако эмоциональный показатель говорит о нестабильности межличностных отношений и противоречивой эмоциональной атмосфере.

Поскольку диагностика по всем трем методикам дала сходные результаты – социально-психологический климат в коллективе может характеризоваться как *благоприятный неустойчивый.*

Для оптимизации социально-психологического климата в коллективе данного образовательного учреждения следует разработать систему мероприятий, способствующих улучшению межличностных взаимоотношений, психологической комфортности каждого члена коллектива.

# Рекомендации по созданию условий формирования благоприятного социально-психологического климата.

Для формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в учреждении наиболее благоприятными способами, которые могут использоваться и воспитателями, педагогами и сотрудниками, являются следующие:

1. поставка целей и создание условия для организации совместной деятельности работников ДОУ, детей и семей воспитанников, информирование всех субъектов взаимодействия их о ходе реализации совместных задач, поощрение активности, инициативы, креативности, что обусловлено пониманием социально-психологического климата как результата совместной и межличностного взаимодействия;
2. определение общих интересов, объединяющих коллектив и на их основе позволяющих организовывать общие дела;  
   формировать коллективные традиции, проводить совместный досуг;
3. создание ситуаций коллективного сопереживания значимых событий, стремление к эмоциональному включению в жизнь коллектива каждого работника, для чего необходимо наличие активной позиции, поощрение к открытости, доброжелательности, конструктивным способам разрядки негативных эмоций, внимания и уважения к мнению другого; поиск компромиссных решений;
4. развитие коммуникативной культуры, навыков общения и сотрудничества; эмпатийных способностей членов коллектива, умение и потребность в познании других людей, толерантное отношение к ним.

Примеры игр и упражнений, направленных на формирование и укрепление благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении.

Творческий проект «Символика нашего детского сада».

Педагогическому коллективу ДОУ и родительскому сообществу предлагается идея: Придумать герб (символ, эмблему) детского сада и каждой группы и девиз – то есть, краткое изречение, выражающее суть объединения. Предлагаю поработать над проектами герба и девиза детского сада и своей группы. Главное условие – эти символы, должны выразить мнение всех и способствовать объединению.

В педагогическом коллективе работа происходит в несколько этапов:

1 этап «Объединение»: Работа выполняется в группах по 4 человека. Для того чтобы образовать группы, каждому необходимо подойти к столу и наугад взять фрагмент картинки, а затем найти еще 3-х человек, у которых находятся оставшиеся три части картинки. В результате сложить части и получится целое. Эта работа оценивается по двум критериям: 1 – быстрота объединения в группу и 2 – вежливость и такт при объединении. Таким образом, действия каждого участника оцениваются по пятибалльной шкале, а сумма оценок четырех участников - это результат (балл) группы!

2 этап: Раздаются листы ватмана, из расчета по половине листа на группу. Дается установка на то, что сейчас от каждого в группе зависит общий итог работы, что защита проектов будет проходить по трем номинациям:

* название группы (детского сада);
* девиз группы (краткое изречение, можно привести любой пример);
* символ группы (детского сада).

Главное условие – проект должен иметь объединяющее значение.

3 этап: Защита группами своих проектов.

4 этап: Обсуждение (какие работы понравились больше, какие трудности и удачи испытали при работе над проектом, все ли мнения учитывались).

Большой эффективностью обладает деловая игра «Создание правил и законов нашего коллектива».

Необходимым условием для ощущения защищенности, безопасности и комфортности является наличие правил, по которым функционирует коллектив. Эти правила должны быть поняты и приняты всеми членами коллектива. Кроме того, всем должны быть известны последствия, к которым приводят нарушения этих правил. Работа происходит  
методом «мозгового штурма»: каждый предлагает свои правила, они коллективно обсуждаются и принимаются голосованием. После голосования правила записываются на листе ватмана и все участники ставят под ними свои подписи.

Также для создания благоприятного социально-психологического климата ДОУ полезна работа «Создание Дневника коллектива».  
Каждому участнику коллектива предоставляется возможность написать что-то о себе, например, на тему «Что я люблю и чего я не люблю», «Самое интересное в жизни». «Я – педагог» и др. Эти записи помещаются в специальный альбом под фотографией каждого работника детского сада. Туда же помещаются коллективные фотографии с совместных коллективных мероприятий. Этот альбом должен все время пополняться и быть доступен для всех для ознакомления. При появлении в коллективе новых работников такой «Дневник» становится незаменимым средством установления доброжелательных отношений.

Также необходимо назвать принципы предложенные Дэвидом Мейстером в книге «Делай, что исповедуешь», которые могут использоваться для создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе :

1. Всегда исходите из того, что самый большой грех – это нежелание хотя бы попытаться что-либо сделать.
2. Действия руководителя должны свидетельствовать о его заинтересованности в личном успехе каждого члена коллектива.
3. Активно помогайте друг другу подняться на качественно новую ступень.
4. Предоставляйте возможность испытать себя в различных видах деятельности.
5. Будьте последовательны, никогда не нарушайте своего слова.
6. Поддерживайте в себе твердую веру в собственное предназначение.
7. Забудьте о покровительственном тоне.
8. Создавайте условия, а не диктуйте их.
9. Верьте людям, с которыми работаете.
10. Являйте собой пример, будьте таким, каким хотели бы видеть своего коллегу.
11. Найдите индивидуальный подход к каждому, не управляйте людьми так, как вам это удобно. Для этого требуется обычная человеческая чуткость.
12. Будьте полны энтузиазма, помните: энтузиазм заражает.

Таким образом, комплексное использование условий, способствующих формированию благоприятного социально-психологического климата в образовательном учреждении многообразно, вариативно, доступно для всех педагогов и является эффективным средством повышения общего профессионального качества и результативности его работ.

# 

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследование проблем социально-психологического климата в учреждении включало в себя несколько аспектов: изучение сущности и структуры социально-психологического климата, рассмотрение особенностей взаимоотношений складывающихся в коллективе как фактора, влияющего на состояние социально-психологического климата, а также выявление эффективных диагностических методов, позволяющих определить уровень социально-психологического климата в коллективе МБДОУ № 17 детского сада «Золотой петушок» и пути его оптимизации. В структуре социально-психологического климата в коллективе выделяют: отношение человека к членам своего коллектива, отношение человека к профессиональной деятельности, а также его отношение к себе в контексте принадлежности к конкретному коллективу. Изучение данных аспектов позволило нам получить достаточно полное представление о предмете исследования.

Социально-психологический климат понимается как комплексное эмоционально-психологическое состояние коллектива, отражающее степень удовлетворенности его членов различными факторами профессиональной деятельности и межличностных отношений в коллективе.  Специфика социально-психологического климата обусловлена такими особенностями педагогического коллектива, как:

* полифункциональность;
* системная самоуправляемость;
* коллективный характер профессиональной деятельности и ответственности за ее результаты;
* преобладание женского контингента педагогов, воспитателей, сотрудников.

Диагностическое обследование социально-психологического климата в коллективе проводилось по эмоциональному, когнитивному и поведенческому показателям и опиралось на методики Л.Н. Лутошкина, Л.Г. Почебут, А.С. Михайлюк и Л.Ю. Шарыто. Помимо этого диагностика позволила выявить уровень выраженности личностных и деловых качеств членов коллектива ДОУ, которые обеспечивают оптимальные межличностные и профессиональные взаимоотношения.

Анализ результатов диагностического обследования позволил сделать вывод о благополучном социально-психологическом климате, а также определить условия, способствующие формированию благоприятного социально-психологического климата. К ним относятся:

* групповая сплоченность;
* удовлетворенность членов коллектива профессиональной деятельностью, ее условиями;
* характер межличностных отношений между членами коллектива; конфликтоустойчивость педагогов;
* доверие к руководителю.

Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе оказывает эффективное воздействие не только на психологическую комфортность его членов, но и положительно влияет на качество и результаты образовательной деятельности.

Большая роль в этом процессе принадлежит своевременной диагностике социально-психологического климата и грамотной коррекции потенциального неблагополучия в учреждении. Для эффективной диагностики следует применять комплекс методик и диагностических процедур, позволяющих наиболее полно составить картину социально-психологического климата в ОУ.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 239 с.
2. Алямовская В.Г. Социально-психологический аудит / В.Г. Алямовская // Управление ОУ. – 2003. – №4. – С.8.
3. Ананьев Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008.
4. Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. - 5-е изд., испр. и доп. / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 364 с.
5. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1989. – 223 с.
6. Батаршев А.В. Психодиагностика способности к общению или как определить организационные и коммуникативные качества / А.В. Батаршев. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 174 с.
7. Бехтерев В.М. Избранные труды по социальной психологии / В.М. Бехтерев / Отв. ред. Е.А. Будилова, Е.И. Степанова. – М.: Наука, 1994. – 399 с.
8. Блонский П.П. Избранные педагогические и психологические сочинения в 2-х т. / П.П. Блонский М.: Педагогика, 2009. – 399 с.
9. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.Е. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Е. Панферов. – М.: Мысль, 1983. – 207 с.
10. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко. – М., 1996. – 472 с.
11. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: ДиректМедиа, 2005.
12. Григорьева Т.Г., и др. Основы конструктивного общения / Т.Г. Григорьева, Л.З. Линская, Т.П. Усольцева. – Новосибирск: Изд-во НГУ. – М.: Совершенство, 2008. – 198 с.
13. Гришина Н.В. и др. Общение в трудовом коллективе / Н.В. Гришина. – Л., Лениздат, 1990. – 174 с.
14. Гусева Н.В. О нравственно-психологическом климате в педагогическом коллективе / Н. В. Гусева // Молодой ученый. – 2011. – №11. Т.2. – С. 59-62.
15. Данилов Д.А. Основы управления педагогическими системами / Д.А. Данилов. – Якутск: Министерство образования, 2000. – 80 с.
16. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности / А.И. Донцов. – М.: МГУ, 1979. – 128 с.
17. Донцов А.И. Психология коллектива: Методологические проблемы и исследования: Учебное пособие для вузов / А.И. Донцов. – М.: МГУ, 1984. - 208 с.
18. Ершов А.А. Психологическая соактивность людей / А.А. Ершов. - М.: Знание, 1992. - 31 с.
19. Жуков Ю.М., Петровская Л.А., Растянникова П.В. Диагностика и развитие компетентности в общении: Практическое пособие   
     Ю.М. Жуков, Л.А. Петровская, П.В. Растянникова. - Киров: ЭННОМ, 1991. - 95 с.
20. Иванова Е.Н. Эффективное общение и конфликты / Е.Н. Иванова. – СПб., - Рига: Пед. центр «Эксперимент», 1997. - 70 с.
21. Кан-Калик В.А. Грамматика общения. – М.: Апрель, 2005. – 614 с.
22. Клюева Н.В. Характер и коммуникабельность / Ю.В. Клюева, Ю.В. Касаткина. – Ярославль: Академия развития, 2006. – 311 с.
23. Куртиков Н.А Психология и социология управления. – М: Изд. Книжный мир, 2005. – 268 с.
24. Макаренко А.С. Собрание сочинений в пяти томах / А.С. Макаренко. Том I – Педагогическая поэма –430 с., Том II - Педагогическая поэма –384 с., Том V.- Честь, статьи о литературе – 510 с. – М.: Правда, 1971.
25. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения, руководства, управления, менеджмента. – М: Изд. Речь, 2005. – 304 с.
26. Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: Учеб. пособие. – М.: Просвещение, 2005. – 319 с.
27. Методики изучения коллектива, общения, личности. – М.: Наука, 2005. – 275 с.
28. Настольная книга практического психолога. Книга 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения: учеб. пособие / Е.И. Рогов. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008.
29. Немов Р.С., Кирпичник А.Г. Путь к коллективу: кн. для учителей о психологии ученич. Коллектива / Р.С. Немов, А.Г. Кирпичник. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.
30. Общение и оптимизация совместной деятельности / Под редакцией Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 304 с.
31. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б.Д. Парыгин / Под ред. В.А. Ядова.- СПб.: Наука, 2005.
32. Парыгин, Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. – М.,- СПб., 2010. – 538 с.
33. Пинигина, Г.В., и др. Социально-психологические аспекты организационно-управленческой деятельности: учеб. пособие / Г.В. Пинигина, И.В. Кондрина, Л.С. Полякова; КузГТУ. – Кемерово, 2012. – 15.
34. Платонов К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. – М.: Наука, 1972. – 312 с.
35. Платонов К.К., Казаков В.Г. Развитие системы понятий психологического климата в советской психологии / К.К. Платонов // Социально-психологический климат коллектива: Теория и методы изучения. - М., 1979. - С. 25-41.
36. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / под общей ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. - СПб.: Питер, 2000.
37. Психологический комфорт в школе: как его достичь: акции, тренинги, семинары / авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко. – Волгоград: Учитель, 2009.
38. Станкин М.И. Психологический климат в коллективе техникума / М.И. Станкин // Специалист. – 2003. – № 1. – С. 22 – 25.
39. Сухомлинский В.А. Мудрая власть коллектива (Методика воспитания коллектива) /В.А. Сухомлинский. – М., «Молодая гвардия», 1975. – 239 с.
40. Утлик В.Э. Психологический климат студенческой группы // Инновации в образовании. – 2010. – №8. – С 32-42.
41. Филиппов А.В. и др. Производственная социология, психология и педагогика / А.В. Филлипов. – М.: Высшая школа, 1989. – 253 с.
42. Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом / Р.Х. Шакуров. – М., 1982.
43. Цветовой тест Люшера / Пер. с англ. А. Никоновой. – СПб.: Сова; М.: Изд-во Эксмо, 2003.

# 

# Приложение

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ГРУППЫ**

**Бланк тестируемого\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Положительные особенности | **+3** | **+2** | **+1** | **0** | **-1** | **-2** | **-3** | Отрицательные особенности |
| Преобладает бодрое и жизнерадостное настроение |  |  |  |  |  |  |  | Преобладает подавленное настроение, пессимистический тон |
| Преобладают доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии |  |  |  |  |  |  |  | Преобладают конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатии |
| В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание |  |  |  |  |  |  |  | Группировки конфликтуют между собой |
| Членам коллектива нравится бывать вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время |  |  |  |  |  |  |  | Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание, участие всех членов коллектива |  |  |  |  |  |  |  | Успехи и неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, а иногда вызывают зависть и злорадство |
| Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми побуждениями |  |  |  |  |  |  |  | Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов |
| Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга |  |  |  |  |  |  |  | В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям товарищей |
| В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, все за одного" |  |  |  |  |  |  |  | В трудных случаях коллектив "раскисает", появляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения |
| Достижения или неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные |  |  |  |  |  |  |  | Достижения или неудачи всего коллектива не находят отклика у его отдельных представителей |
| Коллектив участливо и доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться |  |  |  |  |  |  |  | Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним нередко проявляется враждебность |
| Коллектив активен, полон энергии |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив пассивен, инертен |
| Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о собственных интересах |
| В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, здесь поддерживают слабых, выступают в их защиту |  |  |  |  |  |  |  | Коллектив подразделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", здесь презрительно относятся к слабым, высмеивают их |
| У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители |  |  |  |  |  |  |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно |

**Тест «Пульсар»**

|  |  |
| --- | --- |
| **Баллы** | **1. Подготовленность к деятельности** |
| 12  11  10 | Все члены нашего коллектива обладают глубокими профессиональными знаниями, способны с успехом применять их на практике, заинтересованы в повышении своей квалификации. Каждый член коллектива имеет профессиональный авторитет. Коллектив добивается высоких показателей в труде |
| 9  7  8 | Большинство членов коллектива имеют хорошую профессиональную подготовку, стремятся повысить свою квалификацию, стараются применять свои знания на практике |
| 6  5  4 | В нашем коллективе есть и недостаточно квалифицированные работники, которые своим самомнением наносят ущерб профессиональному авторитету коллектива |
| 3  2  1 | Члены коллектива имеют низкую профессиональную подготовку. В большинстве вопросов это дилетанты, не умеющие грамотно решать производственные проблемы и квалифицированно выполнять свои обязанности. Коллектив часто срывает выполнение производственных заданий |
| **Баллы** | **2. Направленность** |
| 12  11  10 | Наш коллектив имеет общую, четкую для всех цель, которая осознается и понимается каждым как его собственная. Коллектив опирается на давние традиции, вырабатывая взаимоуважительные нормы поведения, общие ценности. В нашем коллективе высоко ценятся принципиальность, честность, бескорыстие |
| 9  8  7 | Перед нашим коллективом стоит общая задача. Каждый член коллектива старается удовлетворить свои интересы в рамках решения общей групповой задачи. В коллективе выработаны взаимоприемлемые нормы поведения |
| 6  5  4 | У каждого члена нашего коллектива существуют свои индивидуальные цели и ценности, которые совершенно не зависят от официальной цели коллектива. Каждый в своем поведении руководствуется собственными нормами и правилами, не пытаясь согласовать их с другими членами коллектива |
| 3  2  1 | Наш коллектив существует только как официальная организация, цели которой не принимаются, часто входят в противоречие с целями отдельных членов коллектива. Каждый строит свое поведение, опираясь на эгоистические цели. В отношениях наблюдается конфликтность, агрессивность |
| **Баллы** | **3. Организованность** |
| 12  11  10 | Наш коллектив способен самостоятельно организовывать свою работу и досуг. Отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи и доброжелательности. Мы всегда совместно и дружно решаем, как нам эффективнее организовывать свой труд. В коллективе есть авторитетные специалисты, способные взять на себя функции организаторов работы |
| 9  8 7 | Наш коллектив часто пытается самостоятельно организовать свою работу, но это получается не всегда эффективно. Наш организатор (лидер, бригадир, руководитель) нечетко представляет себе план работы и возможности каждого |
| 6  5  4 | При попытках коллектива организовать общую работу возникает много споров, суеты, потерь драгоценного времени. В коллективе нет человека, который мог бы взять на себя функцию организатора. В результате приходится вмешиваться вышестоящему начальнику |
| 3  2  1 | Члены коллектива не могут договориться о том, как совместно организовать работу. Часто мешают друг другу или делают ненужную работу, дублируя друг друга. В коллективе преобладает соперничество, агрессия, подавление личности. У нас нет человека, который был бы способен взять на себя организаторские функции. Даже вышестоящий начальник не в состоянии справиться с коллективом |
| **Баллы** | **4. Активность** |
| 12  11  10 | Все члены нашего коллектива – люди энергичные, кровно заинтересованные в эффективной работе. Они быстро откликаются, если нужно сделать что-то полезное для всех, активно участвуют в решении общих задач коллектива, сотрудничают и помогают друг другу |
| 9  8  7 | Большинство членов нашего коллектива – люди энергичные, заинтересованные в эффективной работе. Многие члены коллектива участвуют в общей работе, помогая друг другу |
| 6  5  4 | Большинство членов коллектива пассивны, мало участвуют в общей работе, не помогают друг другу, стараются решать свои проблемы индивидуально |
| 3  2  1 | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только о своих интересах. Практически все члены коллектива проявляют пассивность, инертность при решении общих задач. Они разбираются со своими проблемами отдельно, независимо друг от друга. В коллективе преобладают соперничество, конкуренция |
| **Баллы** | **5. Сплоченность** |
| 12  11  10 | В нашем коллективе существует справедливое отношение ко всем его членам, здесь всегда поддерживают неопытных, выступают в их защиту. Коллектив участливо и доброжелательно относится к новичкам, помогает им адаптироваться в новых условиях. Все члены коллектива тесно сработались друг с другом, активно обмениваются знаниями и необходимым для работы инструментарием. При возникновении трудностей все сплачиваются, объединяются, живут по принципу: "Один – за всех, все – за одного". В коллективе велико желание трудиться совместно |
| 9  8  7 | Большинство членов коллектива стараются справедливо относиться друг к другу, помочь неопытным, поддержать их, сориентироваться в новых условиях. В трудных случаях коллектив временно объединяется, чувствуется эмоциональная поддержка друг друга |
| 6  5  4 | Члены коллектива проявляют друг к другу равнодушие. Трудности, с которыми сталкиваются новички, не волнуют их. Каждый предоставлен сам себе и решает свои проблемы самостоятельно. В кризисных ситуациях наш коллектив "раскисает", возникает растерянность, отчужденность |
| 3  2  1 | Наш коллектив заметно разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых". Здесь презрительно относятся к слабым, неопытным, нередко высмеивают их. Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним могут проявить враждебность. В трудных случаях в коллективе возникают споры, конфликты, взаимные обвинения, подозрения, доносы |
| **Баллы** | **6. Интегративность** |
| 12  11  10 | При необходимости выработать важное решение, определяющее дальнейшую деятельность коллектива, все члены активно участвуют в процессе выработки и принятия такого решения. Внимательно выслушивается мнение каждого, и учитываются его интересы. В результате вырабатывается согласованное решение |
| 9 8 7 | При необходимости выработать важное решение все члены коллектива стараются активно участвовать в процесс его выработки и принятия1. Учитывается мнение большинства членов коллектива. Решение принимается путем общего открытого голосования |
| 6 5 4 | При необходимости выработать важное решение только узкий круг активистов участвует в процессе его принятия. Учитываются мнения и интересы нескольких человек, а не всех членов коллектива. Решение принимается без гласного обсуждения, на закрытом совещании |
| 3 2 1 | В коллективе каждый считает свою точку зрения главной и нетерпим к мнению других. В результате совместное решение принять невозможно |
| **Баллы** | **7. Референтность** |
| 12 11 10 | Все члены нашего коллектива доброжелательно настроены по отношению друг к другу. В коллективе развиты взаимопомощь, взаимное доверие и взаимопонимание. Все его члены – близкие друзья, глубоко симпатизирующие друг другу. Достижения и неудачи всего коллектива переживаются каждым как свои собственные. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают искреннее участие остальных. Критика высказывается с добрыми побуждениями. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений, оптимизм в настроении. Каждый испытывает чувство гордости за наш коллектив |
| 9 8 7 | В нашем коллективе есть всякие люди – хорошие и плохие, очень симпатичные и малопривлекательные. Достижения и неудачи всего коллектива искренне переживаются всеми. В коллективе у всех хорошее, ровное настроение |
| 6 5 4 | Большинство членов нашего коллектива – люди малопривлекательные, несимпатичные, только в силу производственной необходимости работающие вместе. В коллективе относятся друг к другу критически, бывают мелочные придирки. Отношения между людьми прохладные, настроение чаще всего подавленное |
| 3 2 1 | Члены нашего коллектива – люди неприятные, враждебно настроенные друг к другу. В коллективе преобладает настроение угнетенности и пессимизма. Критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов. Успехи отдельных членов коллектива вызывают зависть, неудачи – злорадство. Люди неуютно чувствуют себя в коллективе |

***Бланк ответов***

**Состояние Баллы**  
Подготовленность к деятельности 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1  
  
Направленность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1  
  
Организованность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1  
  
Активность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1  
  
Сплоченность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Интегративность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1  
  
Референтность 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

**Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе**

**Опросный лист**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Вопросы** |
| 1 | Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны: А) большинство членов нашего коллектива — хорошие симпатичные люди; Б) в нашем коллективе есть всякие люди; В) большинство членов нашего коллектива — люди малоприятные. |
| 2 | Думаете ли Вы, что было бы весьма неплохо, если бы члены Вашего коллектива жили неподалеку друг от друга? 1 — нет; 2 — скорее нет, чем да; 3 — не знаю, не задумывался об этом; 4 — скорее да, чем нет; 5 — да, конечно. |
| 3 | Как Вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику: А) деловых качеств большинства членов коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_; Б) личных качеств большинства членов коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 1 — нет; 2 — пожалуй, нет; 3 — не знаю, не задумывался об этом; 4 — пожалуй, да; 5 — да. |
| 4 | Цифра «один» на приведенной ниже шкале характеризует коллектив, который Вам очень не нравится, а цифра «девять» — коллектив, который Вам очень нравится. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 5 | Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись: А) это меня бы вполне устроило; Б) не знаю, не задумывался над этим; В) это меня бы совершенно не устроило. |
| 6 | Могли бы Вы с достаточной уверенностью определить, с кем охотно общаются по деловым вопросам большинство членов Вашего коллектива? А) нет, не мог бы; Б) не знаю, не задумывался об этом; В) да, мог бы. |
| 7 | Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра «один» соответствует нездоровой атмосфере, а цифра «девять» — наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения, понимания. Какой цифрой Вы бы охарактеризовали свой коллектив? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| 8 | Как Вы думаете, если бы Вы по какой-либо причине долго не работали (болезнь, декретный отпуск, пенсия и т. п.), Вы бы стремились встречаться с членами Вашего коллектива? 1 — нет; 2 — скорее нет, чем да; 3 — не знаю, не задумывался об этом; 4 — скорее да, чем нет; 5 — да, конечно. |

Таблица подсчета средних значений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сотрудники | Эмоциональный компонент | Когнитивный компонент | Поведенческий компонент |
| 1. 2. ... n. | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |  | http://hrm.ru/icons/ecblank.gif |

В каждой клетке таблицы должен стоять один из знаков: +1; 0; –1.