

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П.АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии и педагогики детства

МУРАВЬЕВА ИРИНА ЮРЬЕВНА

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

**ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ
КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы
Управление в системе дошкольного образования

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

И.о. заведующего кафедрой
канд. пед. наук, доцент Шкерина Т.А.

Руководитель магистерской программы
канд. пед. наук, доцент Каблукова И.Г.

Научный руководитель
канд. филол. наук, доцент Кухар М.А.

Дата защиты

Обучающийся

Муравьева И.Ю.

Оценка _____

Красноярск 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	9
1.1. Анализ содержания понятия «социально-психологический климат» в контексте научных исследований.....	9
1.2. Специфика социально-психологического климата в педагогическом коллективе ДОО.	15
1.3. Условия формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе	22
Выводы по главе 1.....	27
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	30
2.1. Изучение уровня социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации	30
2.2. Разработка программы мероприятий в области создания условий в формировании социально-психологического климата в организации.....	43
2.3. Анализ результатов исследования.....	48
Выводы по главе 2.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	66
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	70

ВВЕДЕНИЕ

При внедрении федерального государственного образовательного стандарта изменилась система отечественного образования на всех её ступенях. Изменились требования научного осмысления связанные с изменением правил, устоявшихся форм социального взаимодействия внутри современной системы образования. В этой связи, успех, осуществляемый в последние годы изменений, зависит от того, насколько формирующиеся внутри системы образования формы социальных отношений будут отвечать актуальным тенденциям развития российского образования в целом.

Важнейшей областью в пространстве социальных отношений в системе образования является взаимодействия внутри педагогических коллективов. Социально-психологическая атмосфера, от которой зависит не только качество современного российского образования, но и отношение педагогов к своей работе, эмоциональный настрой, внешняя мотивация и удовлетворенность своей работой.

Педагогический коллектив – сложная социальная система, в которой сотрудничают люди с самыми различными индивидуальными чертами, темпераментами, характерами. В ходе работы неизбежно возникают сложные ситуации, а порой и конфликты, из которых нужно уметь достойно выходить. Для решения этих задач руководителю необходимо знать важнейшие принципы педагогической этики. Поведение руководителя в системах отношений «руководитель – воспитатель», «руководитель – педагогический коллектив» [10].

Выбор правильного варианта действия требует от руководителя не только знаний, но и мудрости и педагогического такта. Основой моральной подготовки педагога могут служить материалы из жизни самой дошкольной организации, где существуют кодексы профессиональной этики, в которых формулируются основные принципы отношений участников педагогического

процесса, правила профессионального поведения педагога в общении с наиболее разными личностями и коллективами.

В благоприятных социально-психологических условиях работы значительно легче простроить действенный образовательный процесс, так как только при проявлении заботы, внимания к нуждам, бедам и радостям своих коллег, взаимопомощь в инициативе друг друга и поддержании творческих проявлений можно добиться успеха в профессиональной деятельности. Психологи отмечают, что в человеке значительно проще заметить минусы, чем плюсы.

Анализ научных исследований по проблеме формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации позволил выделить ряд противоречий:

- между объективной необходимостью дошкольных организаций в разработке и реализации новых методов формирования благоприятного социально-психологического климата педагогического коллектива дошкольной образовательной организации и недостаточной компетентностью руководящих кадров в данном направлении;

- между необходимостью развития общих интересов педагогов и нежеланием педагогов общаться друг с другом на темы не связанные с профессиональной деятельностью.

Ввиду вышесказанного выявилась проблема, заключающаяся в поиске эффективных способов формирования благоприятного социально-психологического климата педагогического коллектива дошкольной образовательной организации. Данная проблема определила выбор темы исследования: «Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации».

Цель исследования: выявить и теоретически обосновать условия формирования благоприятного социально-психологического климата в дошкольной образовательной организации.

Объект исследования: социально-психологический климат в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

Предмет исследования: условия формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

Гипотеза исследования сформулирована нами следующим образом: формированию благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе будут способствовать следующие условия:

1. целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности;
2. осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Исходя из цели, объекта, предмета и гипотезы были определены следующие задачи исследования:

1. Исследовать сущность и состояние проблемы создания благоприятного социально-психологического климата в психолого - педагогических исследованиях.
2. Подобрать инструментарий и изучить особенности социально-психологического климата коллектива дошкольной образовательной организации.
3. Разработать план мероприятий в области создания условий благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе ДОО.

4. Апробировать предложенный план мероприятий в конкретной дошкольной образовательной организации и определить ее значимость и целесообразность.

Основные методы исследования: общетеоретические (анализ педагогической, психологической, социологической, справочно-энциклопедической литературы, обобщение педагогического опыта); эмпирические (педагогический эксперимент, наблюдение, анкетирование); статистические (качественный и количественный анализ результатов исследования, критерий Фишера).

Теоретико-методологическую основу исследования составили: научные работы, посвященные вопросам формирования благоприятного психологического климата Н.П. Аникеева, А.Н. Лутошкин, Ю.М. Жуков, О.И. Зотова, И.Е. Шварц, А.Г. Ковалев, А.С. Макаренко, Р.С. Немов, А.В. Петровский, В.Е. Панферова, В.В. Бойко, Б.Д. Парыгин, А.И. Донцов, А.Н. Сухов, Е.В. Шорохова, В.В. Шпалинский и др.

Проблемы социально-психологического климата были раскрыты в работах советских и российских ученых Б.Г. Ананьев, С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, А.А. Богалеву, В.В. Бойко, Ф.Н. Гоноболина, В.К. Елманова, З.Ф. Есарева, А.Г. Ковалева, Н.В. Кузьмина, Г.И. Михалевская, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, Р.Х. Шакуров и др.

Среди зарубежных психологов проблемой социально-психологического климата занимались Р. Камминс, О. Келлер, Д. Кинг, Р. Мариотт, Е. Саут, У. Шутц и другие зарубежные психологи.

Опытно-экспериментальная база исследования: дошкольная образовательная организация пгт. Березовка, которая состоит из двух корпусов, один из которых составил экспериментальную группу, а другой – контрольную.

Всего в ходе исследования в рамках данной работы приняло участие 50 педагогов дошкольной образовательной организации.

Этапы исследования:

На первом, теоретическом этапе (2018-2019 гг.) проводилось теоретическое изучение педагогической и психологической литературы по проблематике работы; разрабатывался категориальный аппарат, определялись исходные теоретические положения; уточнялись основные задачи, и разрабатывалась рабочая гипотеза исследования.

На втором, экспериментальном этапе (2019-2020 гг.) разрабатывалась методика и технология опытно-экспериментальной работы; проводилась диагностическая работа; создавались и реализовывались условия для создания благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

На третьем, обобщающем этапе (2020 г.) проводились анализ, обобщение и систематизация результатов опытно-экспериментальной работы, уточнение выводов, оформление текста диссертации.

Научная новизна исследования: уточнено содержание понятий «социально-психологический климат» и «Психологический климат»; конкретизированы условия формирования социально-психологического климата; разработан план мероприятий по формированию благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе ДОО; проведена апробация разработанной программы на базе ДОО пгт. Березовка, Красноярский край; обосновано и доказано, что условия, заявленные в гипотезе исследования, в совокупности обеспечивают возможности формирования благоприятного социально-психологического климата.

Теоретическая значимость исследования определяется тем, что проведенное нами исследование вносит определенный вклад в понимание проблемы формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

Практическая значимость исследования состоит в том, что в исследовании подобран диагностический инструментарий, который может быть использован для диагностирования климата в коллективе дошкольной

образовательной организации. В исследовании подобран комплекс мероприятий, которые направлены на формирование благоприятного социально-психологического климата в дошкольной образовательной организации.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивались исходными теоретическими положениями, построенными на достоверных, проверяемых данных и фактах; применением комплексной методики исследования, обеспечивающей сопоставление данных, полученных методом самооценки и экспертной оценки, а также ее положительной динамикой.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе организации опытно-экспериментальной работы автора с коллективом педагогов дошкольной образовательной организации Х пгт. Березовка.

По результатам исследования опубликованы работы:

1. Кухар М.А., Муравьева И.Ю. Анализ содержания понятия «социально-психологический климат» в контексте научных исследований // Современное психолого-педагогическое образование: материалы международных психолого-педагогических чтений памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 2019. С. 58-60.

2. Кухар М.А., Муравьева И.Ю. Особенности социально-психологического климата в дошкольной образовательной организации // Современное психолого-педагогическое образование: материалы психолого-педагогических чтений (с международным участием) памяти Л.В. Яблоковой. Красноярск, 2020. С. 210-213.

Структура работы: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Анализ содержания понятия «социально-психологический климат» в контексте научных исследований

На сегодняшний день, формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе, является одной из важнейших задач, стоящих перед руководством дошкольной образовательной организации (далее ДОО).

Благоприятный социально-психологический климат оказывает косвенное и непосредственное влияние на все процессы, происходящие в ДОО, начиная от работоспособности сотрудников, заканчивая трудовыми успехами педагогов. Так или иначе, состояние социально-психологического климата в коллективе сказывается на многих аспектах деятельности ДОО.

Далее перейдем к сущностно-содержательной характеристике понятия социально-психологический климат.

Понятие «климат» имеет начало в социальной психологии. В настоящее время данный термин часто дифференцируют с такими понятиями как: духовная атмосфера, дух коллектива и преобладающего настроения.

Понятие социально-психологического климата, согласно психологическому словарю [28] используется как качественная сторона межличностных отношений, которая проявляется в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе.

Понятие социально-психологического климата подвергается активному изучению со второй половине XX. В настоящее время существует большое количество определений социально-психологического климата, общим

моментом которых является его представление через качественную сторону межличностных отношений в коллективе, его эмоциональное состояние.

В исследованиях теоретиков менеджмента (И.П. Волков, Е.С. Кузьмин, В.В. Новиков, В.Б. Ольшанский, Б. Д. Парыгин, К.К. Платонов, В.Н. Шепель, Ю.А. Шерковин и др.) сформирован ряд подходов к изучению социально-психологического климата – психологический, мотивационный, органический и др.

Как показал анализ научно литературы, большое количество авторов в своих работах рассматривают социально-психологический климат исходя из психологического подхода, основой которого является использование социально-психологических методов управления персоналом с целью повышения производительности труда сотрудников, а также оптимизации управленческих коммуникаций. Исходя из этого, формирование социально-психологического климата происходит благодаря воздействиям факторов макро– и микросреды. К факторам макро– и микросреды обычно относят общественно-политическую и экономическую ситуации в стране, и элементы материальных и духовных ценностей личности в коллективе [5].

Выделяют два уровня социально-психологического климата в коллективе.

Первый уровень считается как относительно постоянный, статистический. Такой уровень социально-психологического климата в коллективе характеризуется устойчивыми отношениями всех членов организации, в ходе которых коллеги проявляют интерес к работе и труду друг друга [32]. Коллектив, который находится на первом уровне, считается устойчивым, его состояние является стабильным, однажды сформировавшись, он способен долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность, несмотря на трудности, с которыми сталкивается.

Второй уровень, в противовес первому, считается как меняющийся, колеблющийся, динамический. Такой уровень развития социально-психологического климата в коллективе характеризуется через ежедневный

настрой педагогов в процессе работы, их психологическое настроение. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от социально-психологического климата психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Накопление количественных изменений в психологической атмосфере ведет к переходу ее в иное качественное состояние, в другой социально-психологический климат [43].

Сопряженным понятием социально-психологического климата является термин психологический климат. Впервые термин психологический климат был использован в 1960-х годах XX века ученым Н.С. Мансуровым, изучавшим производственные коллективы.

Н.С. Мансуров в своих работах употреблял термин психологический климат, как отражение трех климатических зон отношений между людьми. Так, он выделял психологический, социальный и моральный климат. Исходя из этого было сформулировано содержание современного понятия социально-психологического климата, которое, определяется как особенность осознания конкретным коллективом целей и задач общества, принятие им определенных моральных ценностей и неофициальные отношения, складывающиеся между сотрудниками [16].

Заслуженный деятель науки РФ В.М. Шепель [44] определяет психологический климат как эмоциональную окраску психологических связей членов коллектива, возникающую на основе их близости, симпатии, совпадения характеров, интересов. Так же В.М. Шепель предложил свою модель трех аспектов климата. Он выделил социальный климат, моральный климат и психологический климат.

В несколько более поздних исследованиях ряд ученых (К.К. Платонов, А.С. Чернышов и др.), рассматривая психологический климат, выделяют в содержании понятия те же составляющие, что и авторы, описывающие социально-психологический климат, в данном случае эти два понятия можно считать синонимичными.

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

В рамках первого подхода климат рассматривают как отражение сознания людей комплекса явлений, связанных с их взаимоотношением, условиями труда, методами его стимулирования. Представителями данного подхода являются такие ученые, как Л.П. Бужева, Е.С. Кузьмин, Н.Н. Обозов, К.К. Платонов, А.К. Уледов.

Е.С. Кузьмин [13], как представитель первого подхода, дает свое видение к пониманию определения социально-психологического климата – состояние малой группы, которое отражает характер, содержание и направленность реальной психологии членов организации.

В рамках второго подхода социально-психологический климат отражается проявляется как общий эмоционально-психологический настрой в коллективе. Представителями данного подхода являются такие ученые, как А.А. Русалинова, А.Н. Лутошкин.

В рамках третьего подхода социально-психологический климат рассматривают через общение людей, находящихся в непосредственном контакте друг с другом. В процессе формирования климата складывается система межличностных отношений, определяющих социальное и психологическое самочувствие каждого члена группы [25]. Представителями данного подхода являются такие ученые, как В.М. Шепель, В.А. Покровский, Б.Д. Парыгин.

Б.Д. Парыгин [26], как представитель третьего подхода, рассматривает понятие социально-психологический климат, не просто как сумму психических составляющих его индивидов, а мощный фактор усиления психологического настроения членов коллектива.

В рамках четвертого подхода социально-психологический климат определяют климат в терминах социальной и психологической совместимости членов группы, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций. Представителями данного

подхода являются такие ученые, как В.В. Косолапов, А.Н. Щербань, Л.Н. Коган.

Среди определений социально-психологического климата в организации можно выделить определения В.М. Шепеля и В.М. Машкова, являющиеся взаимодополняющими. В.М. Шепель трактовал это понятие с точки зрения психологического подхода и определял его как эмоциональный окрас психологических связей членов коллектива, возникающий на базе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [45].

В.М. Машков дополнил это определение и считал, что «Социально-психологический климат является суммарным эффектом от воздействия комплекса различных факторов, которые оказывают влияние на персонал организации. Социально-психологический климат находит свое проявление в трудовой мотивации, коммуникации сотрудников, в межличностной и групповой связи» [17].

Подобное толкование термина «социально-психологический климат» встречается в современных работах с недавнего времени. В частности, Л.С. Егорова и Н.Ю. Челнокова, делая акцент на социальной природе социально-психологического климата, рассматривают его как «сочетание социально-психологического состояния отношений в коллективе, характер ценностных ориентаций, взаимных ожиданий, имиджевые характеристики компании, благожелательную атмосферу, обеспечивающей всем членам коллектива условия для раскрытия своих сил и возможностей» [9].

Социально-психологический климат является одним из наиболее подвижных и существенных факторов жизнедеятельности педагогического коллектива. От того какой климат преобладает в коллективе зависит настроение и самочувствие сотрудников, желание идти на работу, а также производительность и качество работы.

Ученые Л.П. Бueva и Н.Н. Обозов включают в сущность социально-психологического климата следующие параметры:

1. Системность социально-психологических характеристик определённых членов коллектива;
2. Отражение комплекса событий, связанных с взаимоотношениями людей в труде;
3. Духовная атмосфера, сложившаяся во взаимоотношениях членов коллектива;
4. Коллективное состояние;
5. Настроение коллектива [2].

Ученый А.Н. Лутошкин выделяет следующие типы социально-психологического климата, каждый из которых обладает своими особенностями:

1. Благоприятный, устойчивый тип. В коллективе проявляется баланс эмоционального и делового отношения, многие в группе удовлетворены своей профессией, сформированный коллектив является одним целым, командой. Для формирования этого типа в организации не должно быть текучки кадров.

2. Благоприятный, неустойчивый тип. В коллективе проявляются противоречия между эмоциональным и деловым отношениями, между теми, кто не разделяет общественного мнения и поведением активных сотрудников.

3. Средне благоприятный, проблемный тип. Существуют противоречия, как в межличностных отношениях, так и в деловых, может отражаться на надежности коллектива, скрытые и видные группировки.

4. Неблагоприятный тип. Неблагополучная обстановка в коллективе, конфликты и срывы между сотрудниками, снижение работоспособности, негативное межличностное отношение [19].

Таким образом, предпринятый нами теоретический анализ научной литературы позволяет сделать некоторые общие выводы.

Таким образом, проведя анализ теоретических понятий, можно сделать вывод, что все трактовки социально-психологического климата опираются на ту или иную область изучения: психология, социология, менеджмент. Общим

является то, что социально – психологический климат отражает настрой внутри коллектива с его действительными особенностями. Это значит, что в каждом трудовом коллективе не может быть абсолютно одинаково комфортная или дискомфортная обстановка, ведь каждый человек априори уникален и обладает собственным набором качеств и моделью поведения в коллективе.

Учитывая точки зрения всех авторов, мы соглашаемся с понятием В.М. Машкова. «Социально-психологический климат является суммарным эффектом от воздействия комплекса различных факторов, которые оказывают влияние на персонал организации».

1.2. Специфика социально-психологического климата в педагогическом коллективе ДОО

Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе является важнейшим условием эффективности трудовой деятельности педагогов, их удовлетворенности своим трудом и коллективом. Под влиянием идей русских педагогов Н.И. Пирогова, Л.Н. Толстого, К.Д. Ушинского, и других, сложились современные представления о педагогическом коллективе как субъекте управления и саморазвития, о взаимосвязи обучения и воспитания, о совместной деятельности педагогов и учащихся, о стремлении педагогов к самосовершенствованию [30].

Педагогический коллектив – это группа людей, организованная и сплоченная на основе образовательной деятельности и выполняющая учебно-воспитательную и социально-гуманитарную функции [4].

Одной из главных отличительных особенностей педагогического коллектива является то, что его социально-психологический климат, стиль управления и деятельности, межличностные отношения, переносятся на детский коллектив. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры

его членов, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности и сотрудничества, характером межличностных отношений. Данная особенность стимулирует педагогический коллектив к постоянной самоорганизации и самосовершенствованию, что благоприятно сказывается на социально-психологическом климате [38].

Следующей особенностью педагогического коллектива является коллективная ответственность за все результаты своей деятельности и коллективный характер труда. Деятельность отдельных воспитателей не может быть эффективной, если она не согласована с действием других педагогов, если нет единства требований в организации режима дня, оценке качеств знаний воспитанников. Единство деятельности членов педагогического коллектива проявляется в ценностных ориентациях, взглядах и убеждениях и оказывает эффективное воздействие на сплочение коллектива [14].

Ещё одна особенность педагогического коллектива это отсутствие временных рамок на выполнение тех или иных видов педагогического труда. Это часто приводит к эмоциональному выгоранию, недостатку свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения, что является негативным фактором социально-психологического климата.

Характерной особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы наиболее эмоциональны, более конфликтны, чаще подвержены смене настроений. Включаясь в трудовой процесс в новом коллективе, женщины, как правило, в первую очередь пытаются установить эмоциональные связи с коллегами [7]. Однако женщины по своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия. Знание руководителем индивидуально-психологических особенностей своих сотрудников позволяет успешно управлять данным коллективом, создавать оптимальную среду, использовать

подходящие методы стимулирования для успешной деятельности организации [12].

Из этого можно сделать вывод, что для членов такого коллектива важным является, каков в нем социально-психологический климат.

Педагогический коллектив состоит из взрослых сформировавшихся людей, каждый из которых в силу своего темперамента, воспитания, мировоззрения на повторяющиеся ситуации реагирует, как правило, одним и тем же образом. Поскольку любая трудовая деятельность, в том числе педагогическая, представляет ряд по большей части стандартных, повторяющихся ситуаций, то в результате формируется относительно стабильная система психологических и эмоциональных состояний в педагогическом коллективе, которая и называется социально-психологический климат.

Важной составляющей в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры. Это подразумевает вычисление основных компонентов в рамках рассматриваемого явления по некому единому основанию, в частности по категории отношения. Тогда в структуре социально-психологического климата женского коллектива становится очевидным наличие двух основных подразделений – отношение людей к труду и их отношение друг к другу. Структура социально-психологического климата женского коллектива представлена на рисунке 1.



Рисунок 1. Структура социально-психологического климата женского коллектива

На характер складывающегося в педагогическом коллективе социально-психологического климата влияют различные условия производственной среды, в которой протекает взаимная трудовая деятельность работников организации. Каждое из этих условий, влияет на понимание и эмоциональное состояние педагогов, вызывает конкретные переживания, усиливающие или ослабляющие их активность, объединяет или разъединяет их. Социально-психологический климат коллектива раскрывается в характере отношений:

- между руководителем и подчиненными (по вертикали);
- между рядовыми членами группы (по горизонтали);
- группы к выполняемому труду;
- группы к условиям социально-производственной обстановки (среды)

[24].

Социально-психологический климат коллектива – это важный момент жизнедеятельности человека, оказывающий воздействие на всю систему социальных отношений, на образ жизни людей, работоспособность и уровень творческой личностной самореализации. Тогда как, сам социально-психологический климат зависит от большого числа факторов, положительно или отрицательно воздействующих на него. На некоторые из них

руководителю можно оказать влияние, а на некоторые – нет. Эти факторы разделяют на внешние и внутренние[18]. Внешние факторы порождаются событиями, мероприятиями, происходящими за пределами организации. К ним относят проблемы в семьях, социальные проблемы региона, катастрофы и т.д.

Все, что происходит в семье, моментально сказывается на самочувствии сотрудников, что может повлечь за собой снижение уровня продуктивной работы. Внешние факторы находятся за пределами работы, следовательно, контролировать руководителю этот фактор тяжело, поэтому он должен быть очень опытным и внимательным, чтобы по возможности избавиться от их влияния.

К внутренним факторам относятся: стиль руководства, который главным образом воздействует на настроение, поведение людей, на их взаимоотношения. Степень удовлетворенности стилем и его мотивационные последствия формируют отношение к работе.

Руководитель, которому удалось грамотно организовать трудовой процесс, говорит о бумении правильно оценивать такие условия как организационно-управленческие, экономические и материально-технические, в которых трудится человек. При нежелании руководителем создать благоприятные условия работы повлечет за собой частую смену кадров, конфликтность, неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, это всё скажется на производительности и качестве труда.

В педагогических коллективах существуют особенности, усложняющие проблему формирования социально-психологического климата.

Во-первых, это постоянная повышенная психологическая нагрузка на педагогов как следствие их непосредственной деятельности – работы с детьми.

Во-вторых, педагогика – творческая область труда, часто не поддающаяся коррекции простыми административными методами. Вместе с тем педагоги часто очень восприимчивы к оценке своего труда и своей личности.

В-третьих, каждый сформировавшийся педагог (сознательно или нет) воспринимает себя Учителем, имеющим право объяснять другим, как правильно поступать, работать, жить и критически оценивающим несогласующиеся с его видением взгляды.

В-четвёртых, педагогический коллектив часто является женским по составу, как следствие более эмоциональным, менее склонным к принятию чётких логичных решений.

Благоприятный социально-психологический климат является условием повышения производительности труда, удовлетворённости персонала трудом и коллективом - к такому выводу пришёл Э. Мейо. В отличие от теории Ф.У. Тейлора, основывающейся на рационализации и мотивировании персонала материальными вознаграждениями, Мейо считал, что наряду с материальным стимулом в усилении производительности труда большую роль играют социально-психологические факторы, как сплоченность группы, взаимоотношения с руководством, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом.

Признаки благоприятного социально-психологического климата:

1. Доверие членов коллектива друг к другу;
2. Доброжелательная и деловая критика;
3. Свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;
4. Отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения;
5. Достаточная осведомленность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
6. Высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих непонимание у кого-либо из членов коллектива.

Установлено, что между состоянием социально-психологического климата педагогического коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное

управление деятельностью и социально-психологическим климатом в педагогическом коллективе требует специальных знаний и умений от руководства.

Социально-психологический климат зависит от стиля руководства и организационной культуры. В своей деятельности по формированию благоприятного социально-психологического климата, руководителю следует опираться на наиболее активных, сознательных, авторитетных членов коллектива.

Руководитель может целенаправленно выстраивать взаимоотношения в образовательной организации и влиять на психологический климат. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на социально-психологический климат [29]. Социально-психологический климат коллектива, прежде всего, проявляется во взаимоотношении людей друг к другу и к общему делу, а также сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии.

Для неблагоприятного социально-психологического климата характерны следующие признаки: пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, непонимание и недоверие. Отрицательное влияние на климат оказывают люди эгоистичные, не считающиеся с мнением окружающих, бестактные и т.д.

Таким образом, педагогический коллектив дошкольной образовательной организации имеет свои особенности и характеристики, которые оказывают как положительное, так и отрицательное влияние на социально-психологический климат. Формирование и совершенствование социально-психологического климата в коллективе — постоянная практическая задача, во-первых, руководителей, во-вторых, каждого члена коллектива.

1.3. Условия формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе

Безусловно, что формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации во многом определяется системой управления дошкольным учреждением. Как отмечает И.Ю. Бобылева, «руководитель несет ответственность за создание благоприятного микроклимата в коллективе, личностную и профессиональную самореализацию всех педагогов и специалистов». Соответственно, от него зависит климат в коллективе. Так как факторами, влияющими на благоприятный социально–психологический климат коллектива являются: глобальная макросреда, локальная макросреда, физический микроклимат, санитарно-гигиенические условия труда, удовлетворенность работой, характер выполняемой деятельности, организация совместной деятельности, психологическая совместимость, характер коммуникаций в организации, стиль руководства. Многие из этих факторов зависят от руководителя организации.

Основным элементом в общей концепции социально-психологического климата является характеристика его структуры, компонентов и прочее.

Авторы А. С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто выделяют следующие компоненты социально-психологического климата: эмоциональный (у сотрудников есть общие интересы не связанные с профессиональной деятельностью и они с радостью проводят вместе время), когнитивный (сотрудники владеют информацией о профессиональных и личностных качествах друг друга) и поведенческий (сотрудники проявляют взаимопомощь, сочувствие не только по отношению к себе, но и к остальным членам коллектива).

Для того чтобы добиться формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе мы выделили следующие условия:

1. целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности;
2. осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Рассмотрим каждое из условий более подробно. Первое условие - целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности.

Перед руководителем дошкольной организации стоит задача сплотить сотрудников в области профессиональной деятельности, которая бы позволила сформировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе и этим повысить продуктивность в работе.

Сплотить коллектив, поднять командный дух и обучить действенным формам взаимодействия коллектива будет эффективно через такой инструмент как командообразование.

Для более эффективной работы команды свойственно соблюдение следующих принципов: целенаправленность, принятие ответственности, коллективное выполнение заданий, повышение квалификации, определение форм стимулирования, продуктивное функционирование, высокий уровень креативности.

Команда не может возникнуть сама по себе, исходя из этого, выделяют следующие предпосылки возникновения команды:

1. Если коллеги давно знакомы друг с другом и общаются не только на работе, а ходят так же друг другу в гости. Для возникновения этой предпосылки нужно много времени и отсутствие кадровой текучки.

2. Хорошо организованная работа руководителя, постоянное развитие толерантной корпоративной культуры, а также построение неформальных отношений. Для возникновения этой предпосылки используются следующие способы:

– организация корпоративных праздников, имеющих отношение к компании и сотрудникам (Например: День дошкольного работника, спортивный досуг «Ох уж эти взрослые», 8 марта и т.п.);

– включение в социальный пакет подчиненных таких бонусов как: питание в организации, абонемент в бассейн, фитнес в сончас, проезд сотрудников на работу транспортом организации и прочее.

Раскрыть особенности и условия организации интерактивных форм работы с педагогами позволяют труды Н.Б. Борисовой, А.С. Толпекиной, В.А. Дубских и других авторов. Разнообразие интерактивных форм методической работы с педагогами дошкольной образовательной организации описывает Н.В. Серебрякова. В своих работах она выделяет две формы методической работы: традиционные и нетрадиционные.

Традиционные формы, направленные на включение мыслительной деятельности, и обеспечивающие зону актуального развития педагогов, например, педагогический совет, семинар, консультация, открытые просмотры, взаимопосещения и т.д.

Интерактивными же формами является: квик-настройка, микрофон, коучинг-сессия, тренинг, тимбилдинг и др. Использование интерактивных форм позволяет активизировать деятельность педагогов, создать условия для самостоятельной и творческой работы, стимулировать умение работать коллективно, плодотворно сотрудничая друг с другом. Использование нетрадиционных форм работы с педагогами повышает их интерес к деятельности, дает возможность проявить себя, мотивирует на применение инноваций.

Остановимся далее более детально на тренинге как способе формирования команды. Чаще всего тренинг рассматривают как эффективный способ закрепления профессиональных качеств в учебной ситуации.

Термин «тренинг» происходит от англ. train, training, что в русском языке имеет ряд значений: воспитание, обучение, подготовка, тренировка, дрессировка. Тренинг – способ переосмысливания имеющейся у человека

модели управления своим поведением и деятельностью. Тренинг – ряд действий, предназначенных и направленных на то, чтобы помочь индивиду или группе людей научиться эффективно, выполнять работу или задание [11]. Тренинг – многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека и группы с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [22].

По мнению советского психолога Г.М.Андреевой тренинг–это помещение группы людей в реальные условия с помощью интерактивной формы для обучения технологиям действия на основе определенной концепции [32]. Под интерактивностью следует понимать следующее: 1) личная активность; 2) активное взаимодействие с другими людьми и получение от них обратной связи. Интерактивность предполагает право на ошибку и поиск другого пути. Главное отличие интерактивной формы от других это то, что обучение строится без заранее подготовленных материалов, то есть лучшим может оказаться то, что возникло благодаря совместной деятельности в тренинге, а не то, что было заранее подготовлено.

Исходя из всего вышесказанного, можно подытожить, что тренинг – это специально созданная благоприятная среда, где каждый может увидеть и осознать свои плюсы и минусы, достижения и поражения. Помощь и внимание окружающих помогают быстрее понять, какие личностные качества необходимы, и какие профессиональные навыки надо развивать в человеке, в коллективе в целом. На стадии обучения любой навык или качество моделируются на конкретных шагах и немедленно анализируются и проверяются в учебной обстановке, максимально приближенной к действительности. Так, на тренинге можно научиться гибкости, общению, ответственности и принятию позиции другого члена коллектива[41].

Таким образом, стоит подчеркнуть, что тренинг–это набор различных приемов и способов, который направлен на развитие у человека и коллектива в целом тех или иных навыков и умений [37].

Немецкий психолог К. Левин считал, что воздействия других людей на человека – наиболее действенный путь изменения его направленности и поведения. Следовательно, общение людей даже в искусственно созданных условиях способствует росту их коммуникативной компетентности, совершенствованию межличностного поведения, повышению эффективности управленческой деятельности и даже оптимизации мотивационной сферы и росту личности. Особую ценность тренингу придает возможность взглянуть на себя со стороны, с помощью специальной аппаратуры (аудио, видео), либо через сообщения других участников [22].

Обобщая всё выше изложенное можно сделать вывод, что тренинг является способом преднамеренных изменений человека, направленных на его индивидуальное и профессиональное развитие через приобретение, анализ и переоценку им собственного жизненного опыта в процессе группового взаимодействия. Несомненно, что в результате тренинга педагоги узнают больше друг о друге, станут одним целым с коллективом и покажут более качественную работу в организации.

Второе условие – осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Под термином «специальные мероприятия» нами был выбран такой инструмент как тимбилдинг. Помимо профессиональных отношений сотрудников в рабочем коллективе их связывают личные отношения, не связанные с профессиональной деятельностью, они неразрывно связаны между собой, и оказывают сильное взаимовлияние друг на друга. Из курса гендерной психологии известно, что женщины эмоциональнее мужчин, а ввиду такой особенности педагогического коллектива, как преимущественно женский состав, это взаимовлияние оказывает непосредственное воздействие на эффективность работы образовательной организации.

Термин тимбилдинг применяют к широкому диапазону действий для создания и повышения эффективности работы коллектива. Другими словами

тимбилдинг (ТБ) – это командообразующие мероприятия, направленных на сплочение коллектива и формирование навыков решения общих задач в команде. Чем сплоченнее коллектив, тем быстрее и результативнее ими будут решаться любые задачи.

ТБ – это модификация тренинга, который является чаще всего выездным, проводится в виде игр и упражнений, полностью отвлеченных от профессиональной деятельности, выполняющих ряд задач и ориентированных на определенную цель. И все же, ТБ имеет отличия от тренинга. ТБ – это погружение в иную деятельность, моделирующую и метафоричную. Участники отвлекаются от привычных стереотипов. Работа идет на другом уровне. Мы можем говорить о следующих продуктах ТБ – корпоративный отдых, праздники, развлечение, психологическая разрядка. ТБ – разовое мероприятие, которое может повторяться с периодичностью 1–2 раза в год. Упор делается на практику (что-то поделать) и эмоции (что-то яркое пережить), имеет четко прописанный сценарий.

Таким образом, для создания благоприятного социально–психологического климата в педагогическом коллективе будет более эффективно, если: целенаправленная деятельность руководителя будет направлена на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности и осуществление специальных мероприятий будет способствовать развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Выводы по главе 1

Определена сущность понятия «социально-психологический климат». В нашей работе мы будем придерживаться мнения что, социально-психологический климат является суммарным эффектом от воздействия комплекса различных факторов, которые оказывают влияние на коллектив.

Ученые, как правило, связывают формирование социально-психологического климата в коллективе с воздействием факторов макро- и микросреды, к которым относят общественно-политическую и экономическую ситуацию в стране, и элементы материальных и духовных ценностей личности в коллективе.

Благоприятный социально-психологический климат в педагогическом коллективе является важнейшим условием эффективности трудовой деятельности педагогов, их удовлетворенности своим трудом и коллективом.

Педагогический коллектив – это группа людей, организованная и сплоченная на основе образовательной деятельности и выполняющая учебно-воспитательную и социально-гуманитарную функции.

Основные особенности педагогических коллективов, усложняющие проблему формирования социально-психологического климата.

Во-первых, это постоянная повышенная психологическая нагрузка на педагогов как следствие их непосредственной деятельности – работы с детьми.

Во-вторых, педагогика – творческая область труда, часто не поддающаяся коррекции простыми административными методами. Вместе с тем педагоги часто очень восприимчивы к оценке своего труда и своей личности.

В-третьих, каждый сформировавшийся педагог (сознательно или нет) воспринимает себя Учителем, имеющим право объяснять другим, как правильно поступать, работать, жить и критически оценивающим несогласующиеся с его видением взгляды.

В-четвёртых, педагогический коллектив часто является женским по составу, как следствие более эмоциональным, менее склонным к принятию чётких логичных решений.

Структурными компонентами социально-психологического климата коллектива являются: ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, организованность, информированность.

Формирование благоприятного социально–психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации могут выступать: целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности и осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Изучение уровня социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации

Прежде, чем разработать конкретные рекомендации, по созданию благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации, необходимо определить основные проблемы («слабые места»), с которыми они сталкиваются в данной области.

С целью выявления социально-психологического климата в коллективе нами было проведено исследование в одной из дошкольных образовательных организаций Красноярского края пгт. Березовка, которая состоит из двух корпусов, первый корпус составил 30 педагогов – экспериментальной группы и второй корпус 20 педагогов контрольной группы. В исследовании принимали участие женщины в возрасте от 19 до 65 лет.

В качестве диагностических методик были использованы такие, как «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест и «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» А. С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто, которая позволяет диагностировать три компонента социально-психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Две диагностики были использованы потому, что ни одна из диагностик отдельно в полной мере не раскрывает особенности социально-психологического климата коллектива.

В ходе анкетирования были получены следующие результаты.

Диагностическая методика В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест акцентирует внимание на признаках здорового и нездорового психологического климата в коллективе с точки зрения респондентов. Признаки здорового и нездорового климата представленные в анкете разработаны авторами диагностики.

Респондентам предлагалось анонимно заполнить анкету, которая состояла из двух колонок с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке – суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой – антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре сделана отметка, тем более выражен данный признак в данном коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков (Приложение 1).

В данном опросе 13 суждений за каждое из суждений респонденту начисляются баллы от 1 до 5 в зависимости от того что он отметил. Максимально можно набрать 65 баллов, а минимально 13 баллов. После этого все баллы одного респондента складываются, и считается среднеарифметическое по каждому конкретному критерию.

После проведения опроса данные собирались и обрабатывались по критериям психологического климата в коллективе: высокой благоприятности, средней благоприятности, незначительной благоприятности, неблагоприятный (таблица 1).

Таблица 1

Результаты психологического климата в экспериментальной группе

Педагоги	Баллы	Результат
1.	50	высокий
2.	52	высокий
3.	40	средний
4.	32	средний
5.	52	высокий
6.	22	незначительный
7.	30	незначительный

Окончание таблицы 1

8.	24	незначительный
9.	41	средний
10.	40	средний
11.	29	незначительный
12.	30	незначительный
13.	50	высокий
14.	25	незначительный
15.	19	неблагоприятный
16.	20	незначительный
17.	25	незначительный
18.	45	высокий
19.	23	незначительный
20.	29	незначительный
21.	24	незначительный
22.	15	неблагоприятный
23.	22	незначительный
24.	31	средний
25.	43	высокий
26.	38	средний
27.	19	неблагоприятный
28.	32	средний
29.	19	неблагоприятный
30.	18	неблагоприятный

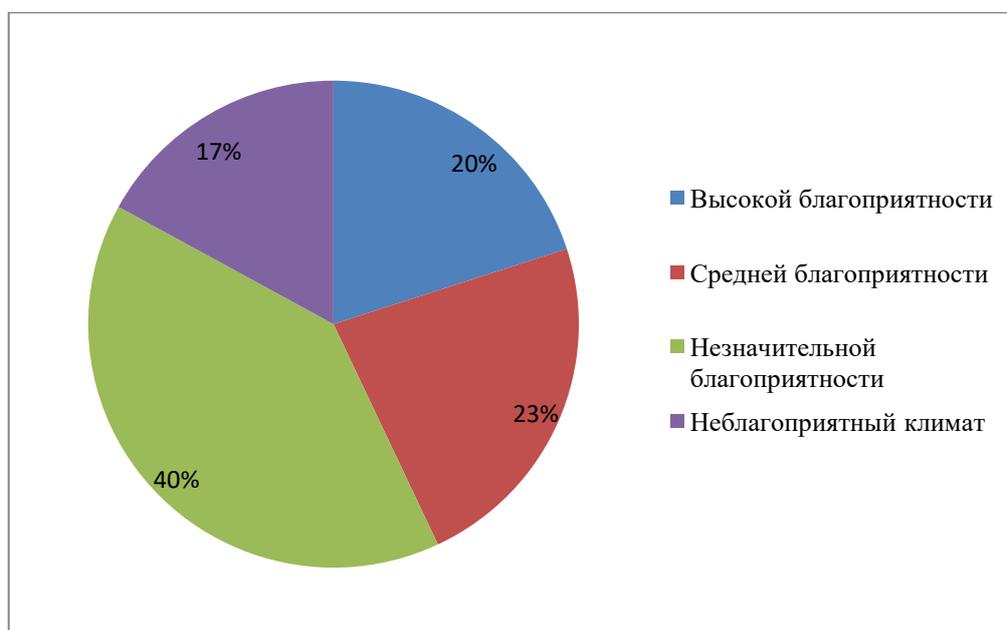


Рисунок 2. Показатели процентного соотношения психологического климата в коллективе экспериментальной группы

Как видно из представленных данных, в экспериментальной группе по результатам диагностики 40% сотрудников считают психологический климат

в коллективе незначительной благоприятности, 23% средней благоприятности, 17% считают, что в данной организации неблагоприятный психологический климат и 20% сотрудников считают психологический климат в коллективе высокой благоприятности (рисунок 2). Респонденты в большей степени отмечают признаки нездорового психологического климата. Некоторые из признаков здорового психологического климата вызвал у респондентов замешательство: «В нашем коллективе новичок, скорее всего, встретит доброжелательность и радушие»; «У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами». Такие вопросы как: «Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями»; «Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает» собрали больше всех положительных ответов. Так как большинство коллектива склонялись в основном к выбору нездоровых суждений о коллективе, уже из этого можно сделать вывод, что данный коллектив неблагоприятный.

Так же после проведения опроса в контрольной группе данные собирались и обрабатывались по критериям психологического климата в коллективе: высокой благоприятности, средней благоприятности, незначительной благоприятности, неблагоприятный (таблица 2).

Таблица 2

Результаты психологического климата в контрольной группе

Педагоги	Баллы	Результат
1.	29	незначительный
2.	24	незначительный
3.	34	средний
4.	31	средний
5.	24	незначительный
6.	26	незначительный
7.	40	средний
8.	32	средний
9.	22	незначительный

Окончание таблицы 2

10.	50	высокий
-----	----	---------

11.	26	незначительный
12.	34	средний
13.	29	незначительный
14.	18	неблагоприятный
15.	25	незначительный
16.	22	незначительный
17.	19	неблагоприятный
18.	30	незначительный
19.	25	незначительный
20.	40	средний

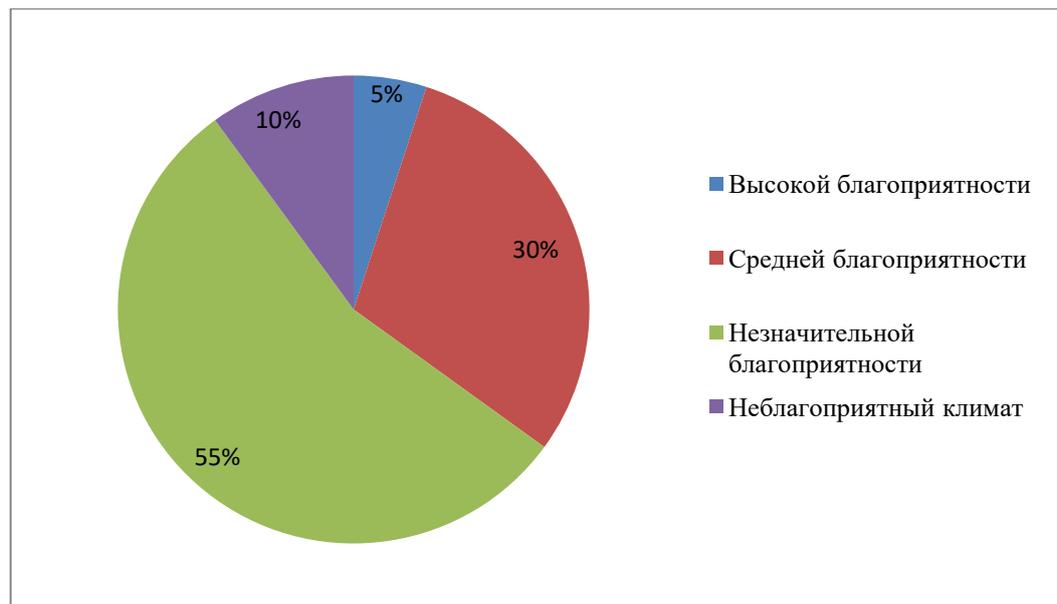


Рисунок 3. Показатели процентного соотношения психологического климата в коллективе контрольной группы

В контрольной группе так же в большей степени респонденты выбирали признаки нездорового психологического климата. По результатам диагностики 55% сотрудников считают психологический климат в коллективе незначительной благоприятности, 30% средней благоприятности, 10% считают, что в данной организации неблагоприятный психологический климат и 5% сотрудников считают психологический климат в коллективе высокой благоприятности (рисунок 3). Также как и в экспериментальной группе, большинство коллектива считают, что их психологический климат незначительной благоприятности.

В социально-психологическом климате любого коллектива можно выделить когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. В рамках этих компонентов можно рассмотреть характер связи взаимодействия личности с объектом и социумом [21]. Именно с этой точки зрения А.С. Михайлюк и Л.Ю. Шарыто изучают в своей экспресс-методике (Приложение Б).

Методика позволяет диагностировать три компонента социально-психологического климата: эмоциональный, поведенческий и когнитивный. Для измерения данных компонентов используются следующие критерии (Приложение А):

— эмоциональный компонент («нравится — не нравится», «приятный — неприятный»), в анкете к нему относятся вопросы 1-й, 4-й, и 7-й;

— поведенческий компонент («желание — нежелание работать в данном коллективе», «желание — нежелание общаться с членами коллектива в сфере досуга»), вопросы 2-й, 5-й, 8-й;

— когнитивный компонент (знание — незнание особенностей характера членов коллектива»), вопросы 3-й, 6-й.

Обработка результатов: каждый компонент трактуется тремя вопросами, причем ответ на них принимает одну из трех возможных форм: +1; 0; -1. На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента:

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от +1 до -1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние данные. Для этого континуум возможных оценок (от +1 до -1) делится на три равные части:

От -1 до -0,33 — средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются отрицательными. Психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается неудовлетворительным.

От $-0,33$ до $+0,33$ — средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются противоречивыми. Психологический климат признается противоречивым, неопределенным и нестабильным.

От $+0,33$ до $+1$ — средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются положительными. Психологический климат признается как благоприятный.

После проведения опроса данные собирались и обрабатывались по компонентам социально-психологического климата в коллективе: эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты (таблица 3).

Таблица 3

Результаты социально-психологического климата в экспериментальной группе (срез №1)

Педагоги	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1.	+1	-1	0
2.	+1	0	0
3.	+1	-1	0
4.	+1	-1	+1
5.	+1	0	0
6.	+1	-1	0
7.	0	0	-1
8.	+1	+1	0
9.	0	+1	0
10.	+1	+1	+1
11.	+1	-1	0
12.	+1	+1	0
13.	0	+1	0
14.	+1	-1	-1
15.	+1	-1	-1
16.	-1	-1	-1
17.	+1	0	0
18.	+1	+1	-1
19.	0	0	-1
20.	+1	-1	0
21.	+1	-1	0
22.	+1	+1	+1

Окончание таблицы 3

23.	+1	+1	0
24.	+1	0	-1
25.	+1	-1	+1

26.	+1	0	+1
27.	+1	-1	+1
28.	+1	0	0
29.	+1	+1	0
30.	+1	+1	0
Итого:	0,24	-0,02	-0,01

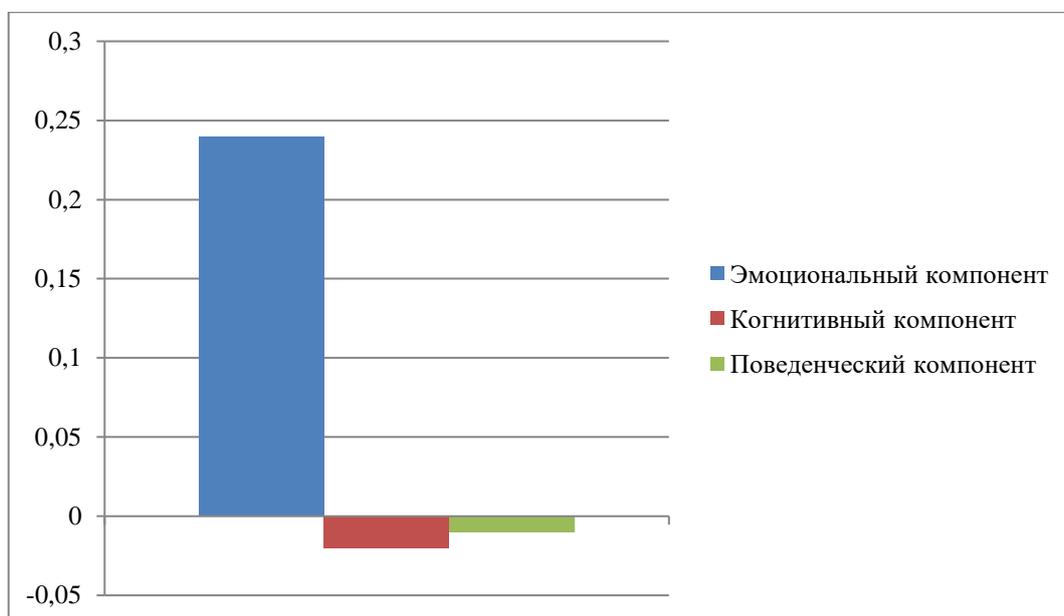


Рисунок 4. Диаграмма компонентов отношений в коллективе экспериментальной группы

Как видно на рисунке 4 в данном коллективе хорошо развит эмоциональный компонент, так как он дал высокий результат, а поведенческий и когнитивный компоненты дали низкие результаты. Это значит, что они в большей степени требуют внимания при разработке мероприятий по формированию благоприятного социально-психологического климата в данном коллективе.

Рассмотрим более подробно:

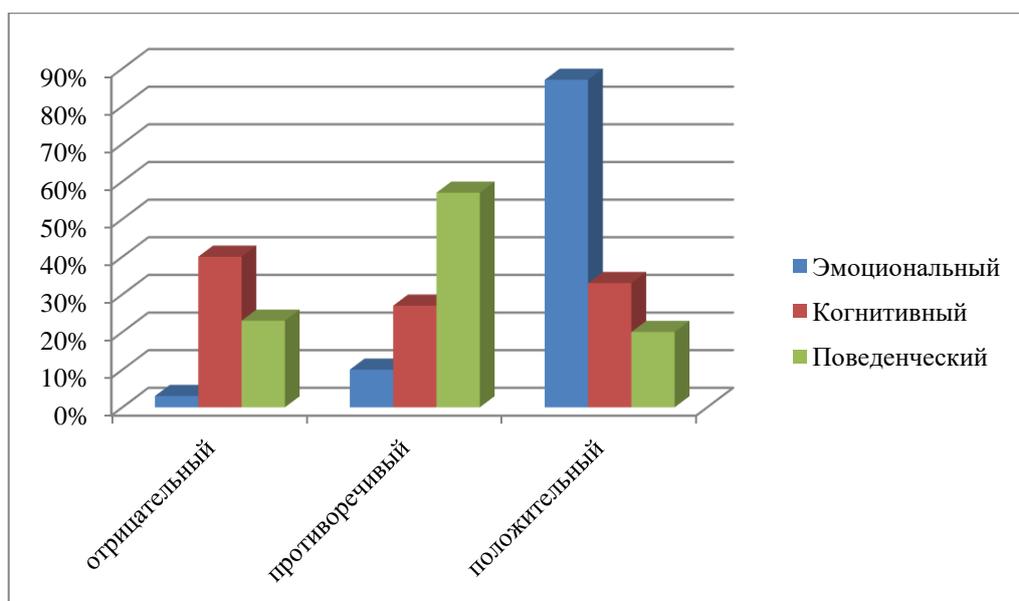


Рисунок 5. Выраженность компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе экспериментальной группы

Как видно из представленных данных (рисунок 5), в экспериментальной группесредняя оценка по выборкесоциально-психологического климата в данном коллективе дала довольно противоречивый результат. Диагностика показала, что у 87% опрошиваемых, высокие показатели развития эмоционального компонента. То есть большая часть сотрудников считает, что большинство членов коллектива – хорошие симпатичные люди, коллектив нравится, в коллективе присутствует взаимопомощь, уважение, понимание. Лишь незначительная часть коллектива нейтрально к этому относится. Однако при высоком эмоциональном компоненте, когнитивный и поведенческий компоненты находятся в противоречивом состоянии, следовательно, сотрудникам нравится данный коллектив и атмосфера в нём, но единицы могут дать полную характеристику деловых и личных качеств членов коллектива. Так 40 % опрошиваемых не могут с уверенностью сказать, с кем охотно общаются коллеги по деловым вопросам, а так же не могут дать характеристику деловых и личных качеств коллектива. 57% опрошенных нет желания жить неподалеку друг от друга и проводить вместе отпуск, а так же встречаться после увольнения. Педагогам важна атмосфера в коллективе в

целом, но нет достаточного общения, которое способствовало бы положительному климату в коллективе и положительной динамики для воспитательного процесса и учреждения.

После проведения опроса в контрольной группе данные собирались и обрабатывались по компонентам социально-психологического климата в коллективе (таблица 4).

Таблица 4

Результаты социально-психологического климата в контрольной группе
(срез №1)

Педагоги	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1.	+1	+1	-1
2.	-1	-1	0
3.	+1	+1	-1
4.	0	-1	+1
5.	+1	0	+1
6.	0	0	-1
7.	+1	+1	-1
8.	0	0	+1
9.	+1	+1	0
10.	+1	+1	+1
11.	-1	-1	0
12.	+1	-1	0
13.	0	0	-1
14.	0	-1	+1
15.	+1	+1	0
16.	-1	-1	0
17.	-1	-1	-1
18.	0	-1	+1
19.	+1	+1	-1
20.	+1	0	0
Итого:	0,06	-0,01	-0,01



Рисунок 6. Диаграмма компонентов отношений в коллективе контрольной группы

На рисунке 6 мы видим, что в контрольной группе практически такие же показатели, как и в экспериментальной. Эмоциональный компонент по результатам диагностики показал высокий результат, а два других компонента низкие результаты, это говорит о том, что в данном коллективе тоже есть трудности с поведенческим и когнитивным компонентами.

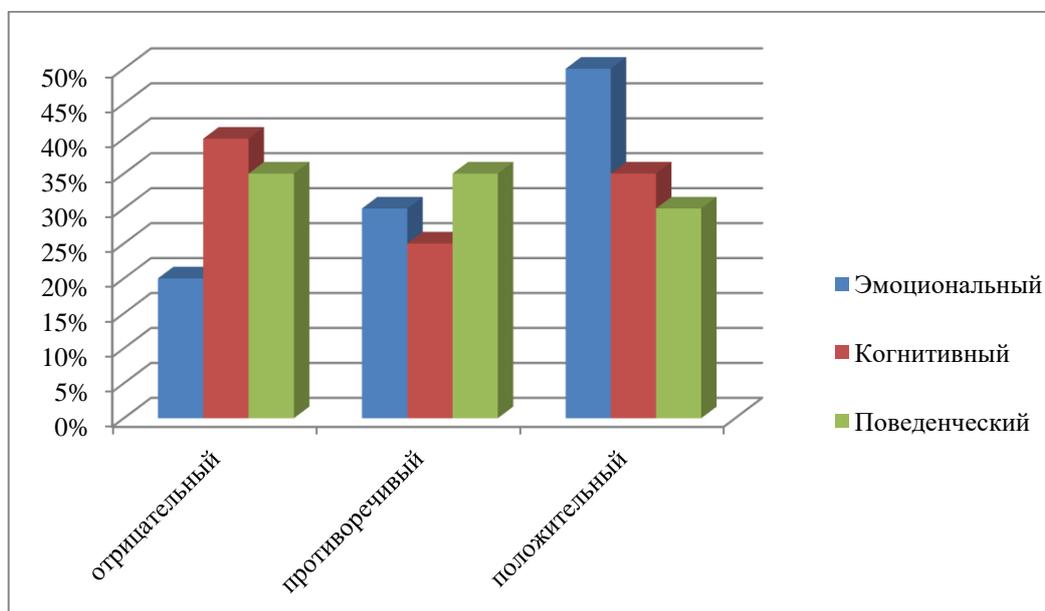


Рисунок 7. Выраженность компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе контрольной группы

По результатам контрольной группы (рисунок 7) видно, что в контрольной группе, так же как и в экспериментальной средняя оценка по

выборкесоциально-психологического климата дала довольно противоречивый результат. Диагностика показала, что у 50% опрошиваемых, высокие показатели развития эмоционального компонента. То есть большая часть сотрудников считает, что большинство членов коллектива – хорошие симпатичные люди, коллектив нравится, в коллективе присутствует взаимопомощь, уважение, понимание. Лишь незначительная часть коллектива нейтрально к этому относится. Так 40 % опрошиваемых не могут с уверенностью сказать, с кем охотно общаются коллеги по деловым вопросам, а так же не могут дать характеристику деловых и личных качеств коллектива. 35% опрошенных нет желания жить неподалеку друг от друга и проводить вместе отпуск, а так же встречаться после увольнения.

Обобщая данные по двум опросам, можно сделать вывод, что климат в коллективах экспериментальной и контрольной группах незначительной благоприятности это выражается в когнитивном и поведенческом компонентах. Необходима формирующая работа по созданию благоприятного климата по большей части в рамках когнитивного и поведенческого компонентов, но так же следует поддерживать эмоциональный компонент.

С целью выявления эффективности проводимой опытно-экспериментальной работы и проверки гипотезы нами использовалась методика Фишера [22]. С ее помощью фиксировались изменения в уровне формирования социально-психологического климата у контрольной и экспериментальной групп на начало и конец опытно-экспериментальной работы.

Распределение педагогов экспериментальной и контрольной групп по уровням сформированности социально-психологического климата до начала опытно-экспериментальной работы (первый контрольный срез)

Группы		ПОКАЗАТЕЛИ								
		эмоциональный			когнитивный			поведенческий		
		УРОВНИ								
		отрицательный	противоречивый	положительный	отрицательный	противоречивый	положительный	отрицательный	противоречивый	положительный
Э. гр. (30ч.)	%	3	10	87	40	27	33	23	57	20
	чел	1	3	26	12	8	10	7	17	6
К. гр. (20ч.)	%	20	30	50	40	25	35	35	35	30
	чел	4	6	10	8	5	7	7	7	6

Как показано в таблице 5, социально-психологический климат в педагогическом коллективе на начальном этапе опытно-экспериментальной работы примерно одинаков в контрольной и экспериментальной группах. Различия наблюдаются в отрицательном и противоречивом уровнях эмоционального компонента (несколько выше в контрольной группе) и в положительном уровне (несколько выше в экспериментальной группе).

Определим те значения признака «социально-психологический климат», которые будут критерием для разделения участников исследования на тех, у кого «есть эффект», и тех, у кого «нет эффекта». Будем считать «эффектом» развития в совокупности положительного (О) и противоречивого (П) уровней каждого показателя социально-психологического климата.

Сначала методика Фишера применялась для анализа когнитивного компонента сформированности социально-психологического климата, затем эмоционального и поведенческого компонентов. Результаты расчетов по выявлению достоверных различий в двух группах педагогов с применением методики Фишера представлены в Приложении В.

Таким образом, применение методики Фишера к результатам первого контрольного среза (таблица 5) для педагогов экспериментальной и контрольной групп показало 95%-ную достоверность отсутствия различий процентных долей педагогов с положительным и противоречивым уровнями развития двух компонентов социально-психологического климата

когнитивный и поведенческий.

В качестве экспериментальной выбрана группа, в которой средняя доля педагогов с положительным и противоречивым уровнями всех показателей немного выше (в группе 30 человек).

2.2. Разработка программы мероприятий в области создания условий в формировании социально-психологического климата в организации

В ходе анализа психолого-педагогической литературы, проведенного в первой главе данного исследования, были выделены и обоснованы условия, способствующие формированию благоприятного социально-психологического климата педагогического коллектива:

- целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности
- осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Грамотный и деликатный подход позволит сплотить работников, сформировать взаимопонимание между ними и определить общие интересы, как в профессиональной деятельности, так и в деятельности не связанной с профессией. В результате успешной организации вышеупомянутых условий ожидается:

1. Формирование благоприятных отношений внутри коллектива;
2. Развитие умения действовать сообща;
3. Возможность грамотного выхода из конфликтных ситуаций;
4. Продуктивный рабочий процесс;
5. Определение общих интересов, не связанных с профессиональной деятельностью.

С целью реализации первого условия была организована работа по формированию профессиональной команды, благодаря сплоченности которой ожидается повышение работоспособности педагогов.

Кроме формирования профессиональной команды необходимо развивать западающий у педагогов поведенческий компонент социально-психологического климата, противоречивая степень выраженности которого была выявлена по результатам диагностики.

Исходя из этого, для реализации первого условия была организована сессия тренингов, которая рассчитана на 8 рабочих дней (Приложение Д). Продолжительность каждого тренинга составляла от полутора до двух часов.

В тренингах использовались следующие упражнения: «Найди похожих», «Что изменилось?», «Турпоход», «Кто есть, кто?», «Расскажи мне обо мне», «Кочки» и другие.

В рамках проведения тренинга, направленного на формирование профессиональной команды педагогов, решились следующие задачи:

- Сплочение педагогического коллектива;
- Формирование и усиление общего командного духа;
- Стимулирование эффективных способов взаимодействия и коммуникации в команде;
- Развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач;
- Осознание значимости командной работы в профессиональной деятельности каждым педагогом.

Перед проведением сессии тренингов с группой педагогов была проведена беседа, в ходе которой были оговорены и раскрыты следующие правила общения:

- Внимательно слушать и не перебивать говорящего, давая ему возможность высказаться;

– Правило конфиденциальности – все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга;

– Правило оценки – не оценивать и не критиковать мнение и поведение других участников.

Предварительная подготовка включала в себя не только организацию беседы, направленной на знакомство участников с правилами тренинга, но и подготовку помещения в котором должны проходить тренинги.

Для этого было выбрано и оборудовано удобное помещение, которое выделила администрация детского сада. Оборудование помещения включало в себя мобильную мебель, канцелярские принадлежности, музыкальный центр, микрофон, повязки для глаза, мяч, обруч.

Структура самого тренинга имела четко выделенные блоки: приветствие, краткий обзор на предстоящую деятельность, основное содержание, упражнения, рефлексия и прощание.

Упражнения выбирались на основании включенности коллектива, ведь одной из задач является организация работы всех участников тренинга для формирования командного духа, чувства ответственности и сопереживания за свою команду, свой коллектив. Только благодаря включенности всех педагогов в работу будет, достигнут максимальный результат.

По окончании тренинга каждый участник отмечал себя на большом круге (по типу игра «Дарц»), чем ближе к середине участник себя отметил, тем значимее он себя чувствует по отношению к коллективу.

С целью реализации второго условия – осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью, был использован такой инструмент как тимбилдинг.

На год было намечено и реализовано два выездных мероприятия: «День дошкольного работника» и «Новый год к нам мчится».

Отправной точкой реализации тимбилдинга стал «День дошкольного работника». Проходило данное мероприятие на свежем воздухе с элементами творческих и подвижных игр. Хотя этот праздник и является профессиональным, но у нас получилось сделать так, что все участники мероприятия абстрагировались от своей профессиональной деятельности. Целью данного мероприятия стало развитие общих интересов в педагогическом коллективе не связанных с профессиональной деятельностью.

Необходимое оборудование: наряды, украшения, мячи, пледы, музыкальный центр. Педагоги: в свободной, комфортной одежде.

В мероприятии приняли участие 30 педагогов от 18 до 65 лет.

Подбор заданий и составление сценария мероприятия, делалось с учётом пожеланий педагогов, их возрастных и индивидуальных особенностей, а также исходя из состояния социально-психологического климата в коллективе. Сценарий мероприятия составлялся, так, чтобы сотрудники получили максимум впечатлений, связанных с неформальным командным взаимодействием и абстрагировались от своей профессиональной деятельности.

По окончании данного мероприятия были получены следующие результаты оптимизация эмоционального взаимодействия в коллективе, создание атмосферы неформального и естественного общения и взаимодействия между участниками команды; выделение сильных сторон сотрудников и их рациональное использование в командной деятельности.

Благодаря этому нам удалось поддержать эмоциональный компонент социально-психологического климата и достигнуть заданной цели.

После выявления общих интересов на выездном мероприятии педагогов удалось разбить на несколько творческих команд: хоровое пение, танцы, изобразительное искусство, театр.

Следующим тимбилдинговым мероприятием было решено приурочить к предстоящему новогоднему празднику.

Обязанности по подготовке к мероприятию распределяли с учетом выявленных интересов сотрудников. Педагоги, которым интересно пение, танцы и театры должны были подготовить соответствующие номера. Педагоги, которым интересно творчество, помогали сделать декорации для выступления своих коллег.

Слаженная работа и достижение общей цели позволила добиться результата проведения концерта «Новый год к нам мчится». В процессе командного взаимодействия педагоги получили удовольствие от совместной деятельности, узнали о предпочтениях и талантах друг друга, успех в проведении мероприятия вызвал желание педагогов общаться на темы не связанные с профессиональной деятельностью.

Также, в рамках реализации второго условия были использованы такие формы организации мероприятий, как семинар-практикум и педагогический совет. Данные формы организации работы были использованы с целью развития когнитивного компонента социально-психологического климата, который по результатам проведенной диагностики находится у педагогов на низком уровне.

Семинар-практикум считается одной из самых эффективных форм организации с помощью, которой изучение теоретического материала можно закрепить практическими приемами. Семинар-практикум направленный на повышение когнитивного компонента состоял из:

- Выступления методиста на тему «Социально-психологический климат в ДОО: понятия, виды»;
- Упражнения «Настроение»;
- Дебатов «Как создать благоприятный климат в коллективе»;
- Рефлексии.

По результатам проведённого мероприятия был повышен уровень знаний педагогов в области социально-психологического климата, что, соответственно, способствовало развитию когнитивного компонента социально-психологического климата.

После семинара-практикума был разработан и проведен педагогический совет. В рамках педагогического совета педагоги познакомились с основными методами и приемами формирования благоприятного социально-психологического климата.

Таким образом, в ходе формирующего этапа опытно-экспериментальной работы был разработан и реализован ряд мероприятий, направленных на повышение уровня развития поведенческого и когнитивного компонента социально-психологического климата, а также социально-психологического климата в целом.

2.3. Анализ результатов исследования

На контрольном этапе исследовательской работы был проведен диагностирующий контрольный срез, целью которого стало выявление уровня формирования благоприятного социально-психологического климата после реализации выделенных условий.

На диагностирующем контрольном срезе использовался тот же диагностический инструментарий, что и на констатирующем этапе исследования:

1. «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест;
2. «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» А. С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто.

Обработка данных по экспериментальной группе позволила получить следующие результаты (таблица 6).

Таблица 6

Результаты психологического климата в экспериментальной группе
после опытно-экспериментальной работы

Педагоги	Баллы	Результат
1.	58	высокий
2.	55	высокий

3.	48	высокий
4.	38	средний
5.	59	высокий
6.	34	средний
7.	37	средний
8.	32	средний
9.	55	высокий
10.	49	высокий
11.	33	средний
12.	38	средний
13.	56	высокий
14.	32	средний
15.	23	незначительный
16.	33	средний
17.	32	средний
18.	50	высокий
19.	33	средний
20.	36	средний
21.	24	незначительный
22.	21	незначительный
23.	33	средний
24.	31	средний
25.	48	высокий
26.	45	высокий
27.	25	незначительный
28.	42	высокий
29.	25	незначительный
30.	23	незначительный

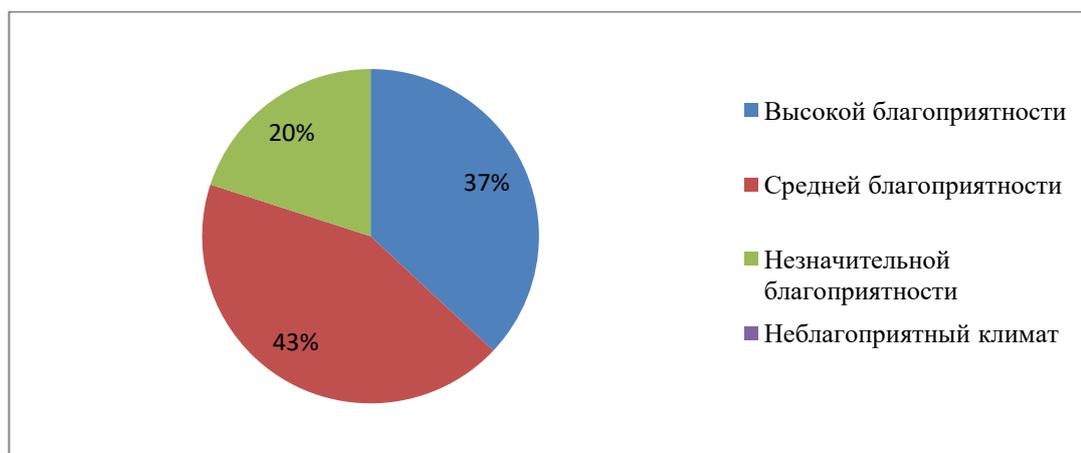


Рисунок 8. Показатели процентного соотношения психологического климата в коллективе экспериментальной группы

Как видно из представленных данных, в экспериментальной группе после проведения экспериментальной работы у педагогов отмечается улучшения по всем результатам. Так, если психологический климат в коллективе средней благоприятности на констатирующем этапе был отмечен лишь у 7 человек (23%), то на контрольном этапе он увеличился до 13 человек(43%), высокой благоприятности психологический климат был всего лишь у 6 человек (20%), а на контрольном этапе увеличился практически в два раза до 11 человек (37%), незначительной благоприятности психологический климат был у 12 человек (40%), а стал у 6 человек (20%), неблагоприятный климат на начало эксперимента был выявлен у 5 человек (17%), а после проведения ряда мероприятий не был выявлен ни у одного педагога (рисунок 8).

Далее был проведен анализ результатов контрольной группы, в которой не проводилось никаких мероприятий, направленных на формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе (Таблица 7).

Таблица 7

Результаты психологического климата в контрольной группе

Педагоги	Баллы	Результат
1.	34	средний
2.	24	незначительный
3.	34	средний
4.	31	средний
5.	24	незначительный
6.	26	незначительный
7.	40	средний
8.	32	средний
9.	22	незначительный
10.	52	высокий
11.	26	незначительный
12.	34	средний
13.	35	средний
14.	19	неблагоприятный
15.	22	незначительный
16.	23	незначительный
17.	22	незначительный

18.	30	незначительный
19.	26	незначительный
20.	40	средний

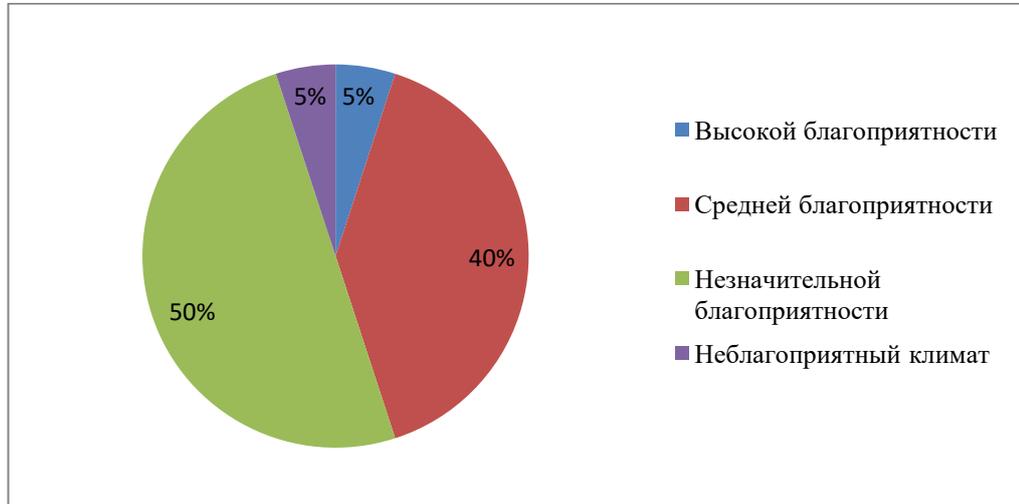


Рисунок 9. Показатели процентного соотношения психологического климата в коллективе контрольной группы второй срез

Результаты исследования контрольной группы после проведения второго контрольного среза показали, что в среднем произошли незначительные изменения. Так, если психологический климат в коллективе незначительной благоприятности был у 11 человек (55%) сотрудников, а стал у 10 человек (50%), средней благоприятности был у 6 человек (30%), стал 8 человек (40%), неблагоприятный психологический климат 2 человека (10%) стал 1 человек (5%), высокой благоприятности был 1 человек (5%), так и остался 1 человек (5%) (рисунок 9).

Так же после проведения ряда мероприятий подводились результаты по экспресс-методике оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе. Были получены следующие результаты (таблица 8)

Таблица 8

Результаты социально-психологического климата в экспериментальной
группе после опытно-экспериментальной работы

Педагоги	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1.	+1	0	0
2.	+1	+1	+1
3.	+1	0	+1
4.	+1	0	+1
5.	+1	+1	0
6.	+1	0	+1
7.	0	0	0
8.	+1	+1	+1
9.	0	+1	+1
10.	+1	+1	+1
11.	+1	0	0
12.	+1	+1	+1
13.	+1	+1	+1
14.	+1	+1	+1
15.	+1	0	0
16.	+1	0	0
17.	+1	0	0
18.	+1	+1	-1
19.	+1	+1	-1
20.	+1	0	+1
21.	+1	0	+1
22.	+1	+1	+1
23.	+1	+1	0
24.	+1	0	0
25.	+1	0	+1
26.	+1	+1	+1
27.	+1	-1	+1
28.	+1	0	+1
29.	+1	+1	+1
30.	+1	+1	+1
Итого:	0,28	0,15	0,17

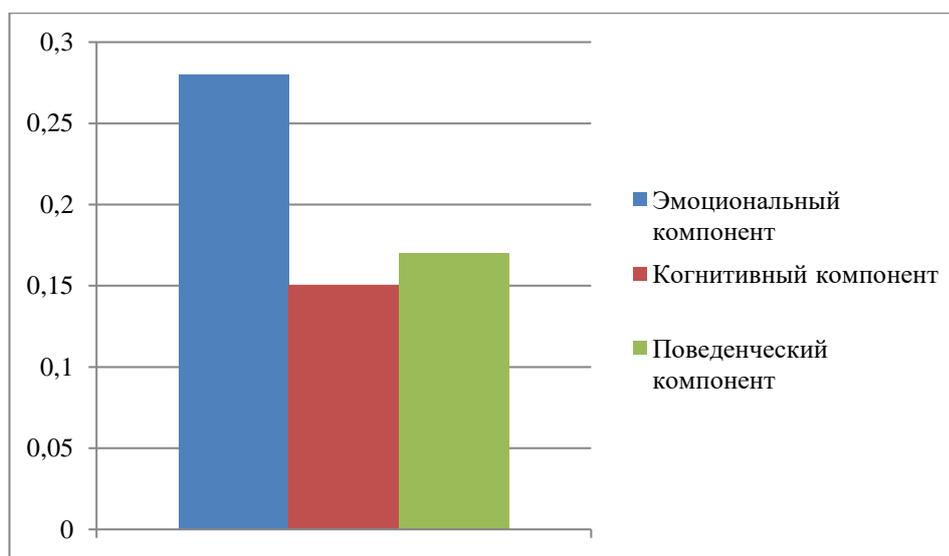


Рисунок 10. Диаграмма компонентов отношений в коллективе экспериментальной группы

Как видно на рисунке 10 после проведения ряда мероприятий по формированию благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе удалось повысить когнитивный и поведенческий компоненты, а эмоциональный компонент получилось поддержать и даже улучшить результат.

Рассмотрим более подробно:

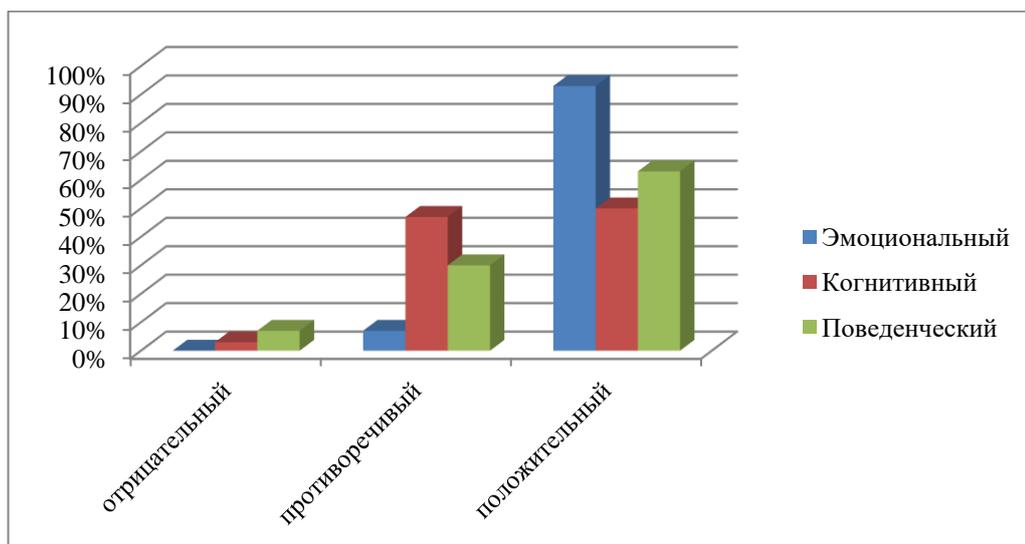


Рисунок 11. Выраженность компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе экспериментальной группы после проведения ряда мероприятий

Как видно из представленных данных, в экспериментальной группе после проведения экспериментальной работы у педагогов отмечается улучшения по всем результатам (рисунок 11). Отрицательные ответы у педагогов практически исчезли, 93% опрошиваемых, дали высокие показатели развития эмоционального компонента. То есть большая часть сотрудников считает, что большинство членов коллектива – хорошие симпатичные люди, коллектив нравится, в коллективе присутствует взаимопомощь, уважение, понимание. Лишь незначительная часть коллектива нейтрально к этому относится. Так 50 % опрошиваемых могут с уверенностью сказать, с кем охотно общаются коллеги по деловым вопросам, а так же могут дать характеристику деловых и личных качеств коллектива. У 63% опрошенных есть желание жить неподалеку друг от друга и проводить вместе отпуск, а так же встречаться после увольнения.

Далее был проведен анализ контрольной группы, в которой не проводилось никаких мероприятий, направленных на формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе (таблица 9).

Таблица 9

Педагоги	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1.	+1	+1	-1
2.	-1	-1	0
3.	+1	+1	-1
4.	0	-1	+1
5.	+1	0	+1
6.	0	0	-1
7.	+1	+1	-1
8.	0	0	+1
9.	+1	+1	0
10.	+1	+1	+1
11.	+1	-1	0
12.	+1	+1	0
13.	0	0	-1
14.	0	-1	-1
15.	+1	+1	0
16.	-1	-1	0
17.	-1	0	-1

18.	0	-1	+1
19.	+1	+1	-1
20.	+1	0	0
Итого:	8	2	-2

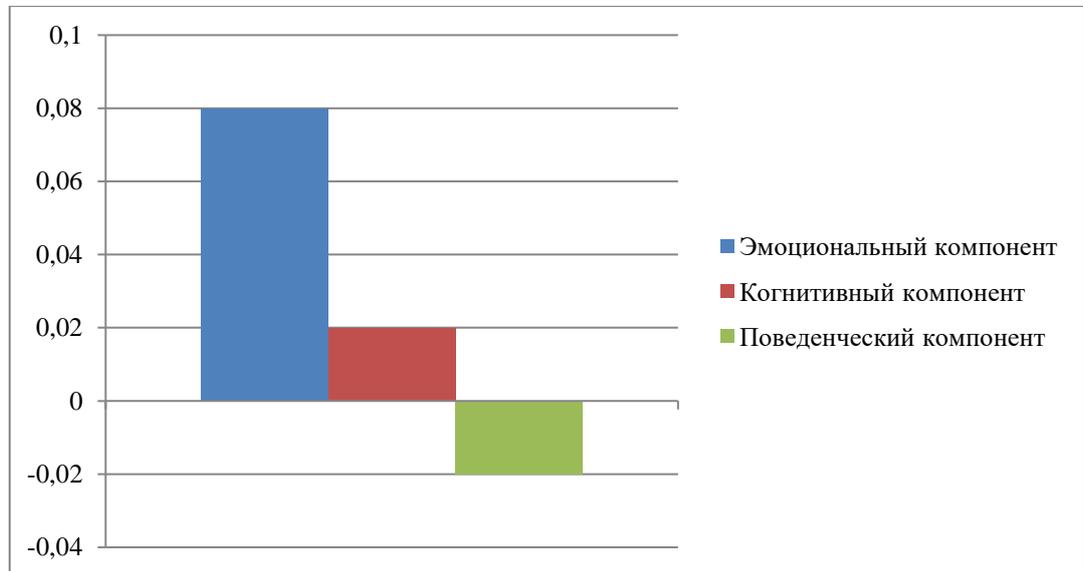


Рисунок 12. Диаграмма компонентов отношений в коллективе контрольной группы

Результаты исследования контрольной группы после проведения второго контрольного среза показали, что в среднем произошли незначительные изменения. На рисунке 12 мы видим, что когнитивный компонент стал находиться в положительной плоскости так как и эмоциональный, но на много меньше. Поведенческий компонент так и остался без изменений.

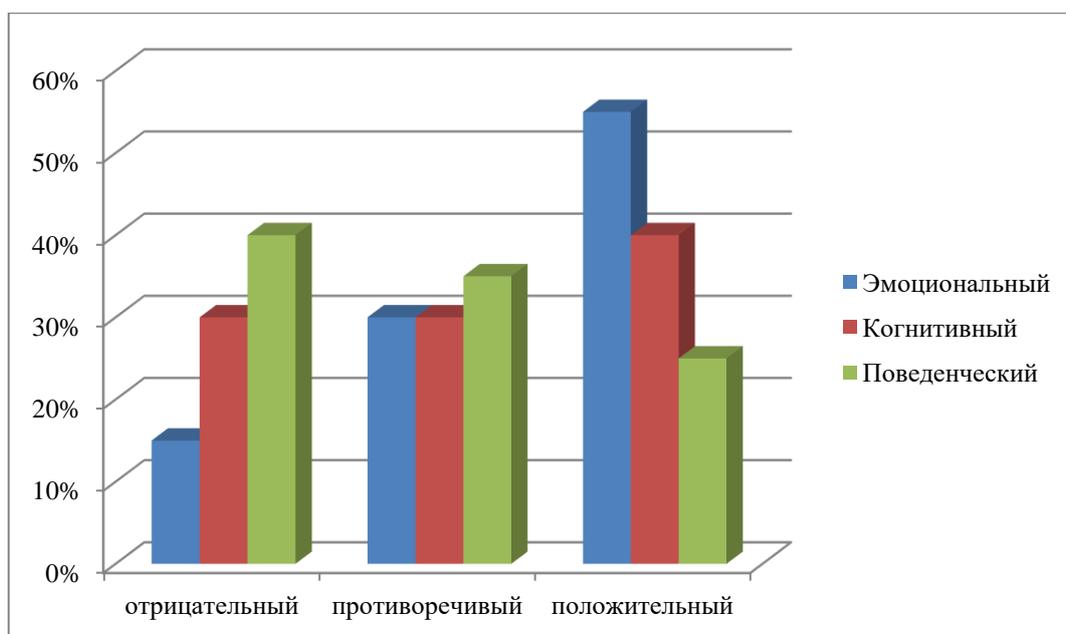


Рисунок 13. Выраженность компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе контрольной группы второй срез

По результатам контрольной группы (рисунок 13) видно, что у 55% опрошиваемых, высокие показатели развития эмоционального компонента. То есть большая часть сотрудников считает, что большинство членов коллектива – хорошие симпатичные люди, коллектив нравится, в коллективе присутствует взаимопомощь, уважение, понимание. Лишь незначительная часть коллектива нейтрально к этому относится. Так 40 % опрошиваемых могут с уверенностью сказать, с кем охотно общаются коллеги по деловым вопросам, а так же могут дать характеристику деловых и личных качеств коллектива. 40% опрошенных нет желания жить неподалеку друг от друга и проводить вместе отпуск, а так же встречаться после увольнения.

На заключительном этапе организации опытно-экспериментальной работы необходимо оценить эффективность формирования социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

С этой целью нами вновь (как на диагностирующем этапе опытно-экспериментальной работы) применена методика Фишера в выявлении достоверных различий между процентными долями положительного уровня

формирования социально-психологического климата в педагогическом коллективе экспериментальной и контрольной групп.

Таблица 10

Распределение педагогов экспериментальной и контрольной групп по уровням сформированности социально-психологического климата после опытно-экспериментальной работы (второй контрольный срез)

Группы		ПОКАЗАТЕЛИ								
		эмоциональный			когнитивный			поведенческий		
		УРОВНИ								
		отрицательный	противоречивый	положительный	отрицательный	противоречивый	положительный	отрицательный	противоречивый	положительный
Э. гр. (30 ч.)	%	0%	7%	93%	3%	47%	50%	7%	30%	63%
	чел	0	2	28	1	14	15	2	9	19
К. гр. (20 ч.)	%	15%	30%	55%	30%	30%	40%	40%	35%	25%
	чел	3	6	11	6	6	8	8	7	5

Как видно из таблицы 10, на заключительной этапе опытно-экспериментальной работы, уровень сформированности компонентов социально-психологического климата имеет существенное различие в контрольной и экспериментальной группах.

На заключительном этапе после проведения ряда мероприятий необходимо оценить эффективность сформированности у педагогов компонентов социально-психологического климата. С этой целью нами вновь применена методика Фишера (Приложение Г).

Расчеты показали 95%-ую достоверность различий процентных долей педагогов с положительным и противоречивым уровнями сформированности компонентов социально-психологического климата в двух случаях когнитивном и поведенческом компонентах. Такие результаты получились в связи с тем, что эмоциональный компонент был высоко развит в экспериментальной и контрольной группах как на первом, так и на контрольном этапах.

По результатам диагностики видно, что после проведения ряда мероприятий педагоги чаще стали вступать в обсуждения, доверять друг

другу, брать на себя ответственность в командных типах работы, на занятиях ощущалась дружеская атмосфера. Все это свидетельствовало о том, что постепенно происходит сплочение коллектива на профессиональном уровне. Молодые педагоги стали открыто спрашивать и набираться опыта у педагогов с большим стажем, участвовать в утренниках друг друга и делиться учебными материалами. Раньше это не наблюдалось.

Выводы по главе 2

Для определения социально–психологического климата педагогического коллектива дошкольной образовательной организации использовались две методики «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест и «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто.

Первая методика в экспериментальной группе показала следующие результаты: 40% сотрудников считают психологический климат в коллективе незначительной благоприятности, 23% средней благоприятности, 17% считают, что в данной организации неблагоприятный психологический климат и 20% сотрудников считают психологический климат в коллективе высокой благоприятности. В контрольной группе результаты были практически такие же: 55% сотрудников считают психологический климат в коллективе незначительной благоприятности, 30% средней благоприятности, 10% считают, что в данной организации неблагоприятный психологический климат и 5% сотрудников считают психологический климат в коллективе высокой благоприятности.

Во второй методике критериями социально-психологического климата были следующие компоненты: эмоциональный, когнитивный и поведенческий. В экспериментальной группе результаты показали, что в данном коллективе хорошо развит эмоциональный компонент, он находится в положительной плоскости, а два других компонента когнитивный и поведенческий в отрицательной плоскости. В контрольной группе так же эмоциональный компонент в положительной плоскости, а два других в отрицательной. Это говорит о том, что большая часть сотрудников считает, что большинство членов коллектива – хорошие симпатичные люди, в коллективе присутствует взаимопомощь, уважение, понимание. Но педагоги не могут с уверенностью сказать, с кем охотно общаются коллеги по деловым

вопросам, а так же не могут дать характеристику деловых и личных качеств коллектива, у них нет желания жить неподалеку друг от друга и проводить вместе отпуск, а так же встречаться после увольнения.

Из этого можно сделать вывод, что педагогам важна атмосфера в коллективе в целом, но нет достаточного общения, которое способствовало бы положительному климату в коллективе и положительной динамики для воспитательного процесса и учреждения.

С целью формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации были реализованы следующие условия:

1. целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности – были разработаны и проведены ряд тренингов и семинар-практикумов. Сессия тренинга состояла из трёх этапов (начальный этап групповой динамики, переходный этап групповой динамики, продуктивный этап групповой динамики) и проводилась в течение двух рабочих дней. Длительность каждого занятия составляла от полутора до двух часов и включала в себя три этапа (приветствие и краткое описание предстоящей деятельности, выполнение упражнений и рефлексия).

После проведения ряд тренингов педагоги стали больше доверять друг другу, общаться и взаимодействовать между собой, что привело к налаживанию дружеской атмосферы в коллективе, сплочению его участников, а также повлекло за собой улучшение качества профессиональной деятельности педагогического коллектива.

2. осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью. На первом этапе выявлялись общие интересы педагогического состава с помощью опроса. На втором этапе развивались общие интересы педагогического состава в мероприятии «День дошкольного работника» с

элементами творческих конкурсов. На третьем этапе поддерживались общие интересы педагогического состава в мероприятии «Новый год к нам мчится».

Проведённые мероприятия позволили педагогам проявить свою индивидуальность, акцентировать внимание на своих творческих способностях, совместно провести досуг, получить огромное количество положительных эмоций, найти единомышленников в увлечениях, укрепить дружеские отношения и доверие в коллективе. Для дальнейшего формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе, необходима регулярность проведения тимбилдинговых мероприятий.

После проведения ряда мероприятий для повторного определения социально–психологического климата педагогического коллектива дошкольной образовательной организации использовался тот же диагностический инструментарий, что и на констатирующем этапе исследования, в результате которого каждый из критериев набрал следующие баллы в экспериментальной группе, по первой методике: психологический климат средней благоприятности на констатирующем этапе был отмечен лишь у 7 человек (23%), то на контрольном этапе он увеличился до 13 человек (43%), высокой благоприятности психологический климат был всего лишь у 6 человек (20%), а на контрольном этапе увеличился практически в два раза до 11 человек (37%), незначительной благоприятности психологический климат был у 12 человек (40%), а стал у 6 человек (20%), неблагоприятный климат на начало эксперимента был выявлен у 5 человек (17%), а после проведения ряда мероприятий не был выявлен ни у одного педагога. В контрольной группе результаты были практически без изменений: психологический климат в коллективе незначительной благоприятности был у 11 человек (55%) сотрудников, а стал у 10 человек (50%), средней благоприятности был у 6 человек (30%), стал 8 человек (40%), неблагоприятный психологический климат 2 человека (10%) стал 1 человек (5%), высокой благоприятности был 1 человек (5%), так и остался 1 человек (5%).

По второй методике в экспериментальной группе были получены следующие результаты: все три компонента социально-психологического климата увеличились, отрицательные ответы у сотрудников практически исчезли, что говорит о благоприятности социально-психологического климата в данном коллективе. В контрольной группе так же произошли изменения, но не значительные: эмоциональный и когнитивный компоненты увеличились, а поведенческий компонент остался на прежнем уровне, результаты в данном коллективе поменялись незначительно.

Таким образом, формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе будет более эффективно, если: целенаправленно формировать профессиональную команду; и стимулировать общие интересы, не связанные с профессиональной деятельностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, делая общий вывод по проделанной работе, отметим следующее.

Социально-психологический климат является суммарным эффектом от воздействия комплекса различных факторов, которые оказывают влияние на персонал организации.

Ученые, как правило, связывают формирование социально-психологического климата в коллективе с воздействием факторов макро- и микросреды, к которым относят общественно-политическую и экономическую ситуации в стране, и элементы материальных и духовных ценностей личности в коллективе.

Основные особенности в педагогических коллективах, усложняющие проблему формирования социально-психологического климата.

Во-первых, это постоянная повышенная психологическая нагрузка на педагогов как следствие их непосредственной деятельности – работы с детьми.

Во-вторых, педагогика – творческая область труда, часто не поддающаяся коррекции простыми административными методами. Вместе с тем педагоги часто очень восприимчивы к оценке своего труда и своей личности.

В-третьих, каждый сформировавшийся педагог (сознательно или нет) воспринимает себя Учителем, имеющим право объяснять другим, как правильно поступать, работать, жить и критически оценивающим несогласующиеся с его видением взгляды.

В-четвёртых, педагогический коллектив часто является женским по составу, как следствие более эмоциональным, менее склонным к принятию чётких логичных решений.

Структурными компонентами социально-психологического климата коллектива являются: ответственность, коллективизм, сплоченность, контактность, организованность, информированность.

Формирование благоприятного социально–психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации могут выступать: целенаправленная деятельность руководителя, направленная на сплочение сотрудников в области профессиональной деятельности и осуществление специальных мероприятий, способствующих развитию общих интересов сотрудников, не связанных с профессиональной деятельностью.

Анализ условий формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации пгт. Березовка, проведенный с помощью двух методик: «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» В.В.Шпалинский, Э.Г.Шелест и «Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе» А.С. Михайлюк, Л.Ю. Шарыто основанные на выявлении типов и компонентов социально-психологического климата показали, что и в экспериментальной и в контрольной группах компоненты поведенческий и когнитивный находятся очень низком уровнях: 60% и 77% соответственно.

В контрольной группе, как и в экспериментальной, наиболее низкий уровень когнитивный и поведенческий компоненты. Наиболее высоко развит у респондентов контрольной и экспериментальной группы такой компонент, как поведенческий.

В ходе разработки ряда мероприятий в области формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе были представлены направления работы с педагогами в рамках каждого компонента социально-психологического климата.

Так, в рамках развития поведенческого компонента были предложены и реализованы сессия тренингов рассчитанная на 8 рабочих дней с использованием таких упражнений, как: «Найди похожих», «Что изменилось?», «Турпоход», «Кто есть, кто?», «Расскажи мне обо мне», «Кочки» и другие.

В рамках развития эмоционального компонента проведены тимбилдинг мероприятия выездного характера по следующим темам: «День дошкольного работника» и «Новый год к нам мчится».

И наконец, в рамках когнитивного компонента были проведены внутри ДОО педагогический совет и семинары-практикумы.

Эффективность разработанной программы мероприятий в области формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе, с нашей точки зрения, заключается в следующем:

- во-первых, благодаря формированию профессиональной команды, и сплоченности коллектива повысится работоспособность педагогов;
- во-вторых, общие интересы педагогов не связанные с профессиональной деятельностью позволили выстроить в коллективе доверительные отношения и взаимовыручку.

Исходя из результатов исследования, можно сделать вывод, что сплочение коллектива и нахождение общих интересов не связанных с профессиональной деятельностью были достигнуты путем совместного прохождения ряда мероприятий, что повлекло за собой и общее увеличение удовлетворенности коллективом у отдельных его участников. Таким образом, гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Будаева Э.В. Влияние социально-психологического климата на межличностные отношения в трудовом коллективе // Вестник БГУ. 2015. № 6. С. 123.
2. Бойко В.В., Ковалев А.Г., Панферов В.И. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Мысль, 2008. 193с.
3. Вачков И.В., Дерябо С.Д. Окна в мир тренинга: методологические основы субъектного подхода к групповой работе. СПб: Речь, 2004. 184с.
4. Вишнякова С.М. Профессиональное образование. Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
5. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию. Курс лекций. М.: АСТ. 2010. 352 с.
6. Гладышев С. Как вести себя на тренинге? // Обучение & карьера. 2005. № 35. С. 70.
7. Грошев И.В. Как принимают решения женщины и мужчины – руководители// ЭКО. 1996. №4. С. 15
8. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. СПб: Речь, 2005. 128 с.
9. Егорова Л.С., Челнокова Н.Ю. Управление социально-психологическим климатом на предприятиях//Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2008. № 2. С. 161-168.
10. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. 3-е изд. Н.Новгород: НИМБ, 2001. 165 с.
11. Коллектив. Личность. Общение: Словарь социально-психологических понятий. Л.: Лениздат, 1987. 143 с.
12. Кошелева Е.А. Стиль управления руководителя дошкольного учреждения как фактор социально-психологического климата в коллективе:

ВКР [Электронный ресурс]. URL.: [http://psychlib.ru/mgppu/studworks/KoshelevaEA/KSu-dipl-062.htm#\\$p1](http://psychlib.ru/mgppu/studworks/KoshelevaEA/KSu-dipl-062.htm#$p1) (дата обращения: 15.02.2020).

13. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. Л.: Лениздат, 1967. 173 с.
14. Литвинов В.Н. Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. М.: Просвещение, 2004. 112 с.
15. Лосев П.Н. Управление методической работой в современном ДООУ. М.: ТЦ, 2005. 160с.
16. Мансуров Н.С. Вопросы психологии труда, трудового обучения и воспитания. Ярославль: Изд-во Ярославского университета. 1966. 13 с.
17. Машков В.Н. Психология управления: учебное пособие. СПб.: Михайлова.2002. 256 с.
18. Михляева Н.В. Работа педагога-психолога в ДООУ. Методическое пособие.М.: Айрис - пресс, 2005. 95 с.
19. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие.Ростов н/Д: Издательский центр «Март», 2013. 224с.
- 20.Мясищев В.Н. Психология отношений / Под ред. А.А. Бодалева. Воронеж: «МОДЕК», 1995. 356 с.
21. Назначение и описание критерия Фишера. URL: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/fisher/> (дата обращения: 17.06.2020 г.)
22. Немов Р.С. Психология. Кн. 2. Психология образования, 2–е изд. М.: Просвещение, 1995. 496 с.
23. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом. Курган: КГУ, 2006. 187 с.
24. Оксина К.Э. Управление персоналом. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебное пособие для вузов. М.: Проспект, 2015. 164 с.
25. Парыгин Б.Д. Социальная психология: учебное пособие. СПб: СПбГУП, 2003. 616 с.

26. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1981. 191 с.
27. Пахальян В.Э. Групповой психологический тренинг. СПб: «Питер», 2006. с. 15.
28. Психологический словарь / Климат социально психологический, [Электронный ресурс]: <http://psychology.net.ru/dictionaries/psy.html?word=396>(дата обращения: 11.09.2019 г.)
29. Пугачёв В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 2002. 497 с.
30. Рай Л. Развитие навыков тренинга. СПб.: «Питер», 2003. с. 8.
31. Реан А.А. Социально-педагогическая психология. СПб.: Питер, 2009. 640 с.
32. Румянцева З. П. Менеджмент организации. М.: Инфа-М, 2008. 125 с.
33. Рычкова В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога. Чита: ЧИПКРО, 2005. 75 с.
34. Сартан Г. Н. Тренинг командообразования. СПб.: Речь, 2005. 187 с.
35. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. М.: Издательство института психотерапии, 2002. 211 с.
36. Солтицкая Т.А. Тренинг продаж. СПб: СПбГУ, 2004. с. 8.
37. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. 2–е изд., перераб, и доп. Ростов н/Д: Феникс, 2009. 541 с.
38. Тазиев С.Ф. Инновационный менеджмент в образовании: Учебное пособие. Елабуга, 2009. 184 с.
39. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. 2–е изд. М.: Генезис, 2005. 267 с.
40. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера. СПб: «Питер», 2004. с. 18.
41. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / Отв. ред.: Пашков А.С. Л.: Ленингр. ун–т, 1980. 119 с.

42. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. М.: Генезис, 2002.

43. Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности: учеб. пособие. М.: Специалист, 2003. 320 с.

44. Шепель В.М. Управленческая психология. М., 1986. 248 с.

45. Шепель В.М. Пособие по психологии. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Экономика, 1978. 200 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Анкета

Уважаемые коллеги, перед вами опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Между суждениями пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем коллективе.

Будьте максимально четкими и объективными. Заранее спасибо!

№	Признаки здорового психологического климата	5	4	3	2	1	Признаки нездорового психологического климата
1	Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег.						Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости.
2	Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом.						Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению.
3	Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении.						Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения.
4	Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти.						Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих.
5	В нашем коллективе новичок скорее всего встретит доброжелательность и радушие.						В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком.
6	В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах.						В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого.

7	Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно.						В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно.
8	У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами.						Многие из нас предпочитают «свое» носить в «себе».
9	Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций.						Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями.

Анкета

Уважаемые коллеги, выберете и отметьте знаком + (плюс), тот вариант ответа, который наиболее соответствует вашему мнению.

Будьте максимально четкими и объективными. Заранее спасибо!

№	Вопросы	Ответ
1	<p>Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений Вы больше всего согласны:</p> <p>А) большинство членов нашего коллектива — хорошие симпатичные люди;</p> <p>Б) в нашем коллективе есть всякие люди;</p> <p>В) большинство членов нашего коллектива — люди малопрятные.</p>	
2	<p>Думаете ли Вы, что было бы весьма неплохо, если бы члены Вашего коллектива жили неподалеку друг от друга?</p> <p>1 — нет;</p> <p>2 — скорее нет, чем да;</p> <p>3 — не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>4 — скорее да, чем нет;</p> <p>5 — да, конечно.</p>	
3	<p>Как Вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику:</p> <p>А) деловых качеств большинства членов коллектива _____;</p> <p>Б) личных качеств большинства членов коллектива _____.</p> <p>1 — нет;</p> <p>2 — пожалуй, нет;</p> <p>3 — не знаю, не задумывался об этом;</p> <p>4 — пожалуй, да;</p> <p>5 — да.</p>	
4	<p>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?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	
5	<p>Если бы у Вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами Вашего коллектива, то как бы Вы к этому отнеслись:</p> <p>А) это меня бы вполне устроило;</p>	

	<p>Б) не знаю, не задумывался над этим; В) это меня бы совершенно не устроило.</p>	
6	<p>Могли бы Вы с достаточной уверенностью определить, с кем охотно общаются по деловым вопросам большинство членов Вашего коллектива?</p> <p>А) нет, не мог бы; Б) не знаю, не задумывался об этом; В) да, мог бы.</p>	
7	<p>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?</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9</p>	
8	<p>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?</p> <p>1 — нет; 2 — скорее нет, чем да; 3 — не знаю, не задумывался об этом; 4 — скорее да, чем нет; 5 — да, конечно.</p>	

Описание критерия ϕ^* Фишера

Дадим описание многофункционального критерия Фишера, примененного для выбора контрольной и экспериментальной групп (покомпонентно).

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше ($>$), чем в другой группе».

Рассмотрим сначала когнитивный показатель социально-психологического климата.

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p = 0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Таблица 11

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни когнитивного показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень когнитивного показателя)
Э гр.(30чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	18 чел. Процентная доля $\frac{18}{30} \times 100\% = 60\%$	12 чел. Процентная доля $\frac{12}{30} \times 100\% = 40\%$
К гр.(20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	12 чел. Процентная доля $\frac{12}{20} \times 100\% = 60\%$	8 чел. Процентная доля $\frac{8}{20} \times 100\% = 40\%$
Суммы Σ	18+12=30	12+8=20

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям педагогов с положительным и противоречивым уровнями когнитивного показателя в каждой группе, по таблице 5 «Величины угла ϕ (в радианах) для разных процентных долей: $\phi = \arcsin \sqrt{x}$ »: для 60% значение $\phi_э = 1,772$; для 40% значение $\phi_к = 1,107$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эмп}^* (\varphi_э - \varphi_к) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (1,772 - 1,772) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0 \cdot 3,46 = 0$$

Найдем критическое значение критерия ~~$\varphi_{крит}^*$~~ по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия φ^* Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\varphi_{эмп}^*$ с критическим значением $\varphi_{крит}^*$. Так как $\varphi_{эмп}^* = 0$ меньше ~~$\varphi_{крит}^* = 1,6$~~ , то есть значение $\varphi_{эмп}^* = 0$ попало в зону «незначимости различий», то считаем, что на 5%-ном уровне значимости нет оснований для отвержения гипотезы H_0 «о сходстве». Можно считать 95%-ую достоверность различий процентных долей педагогов с положительным и противоречивым уровнями развития когнитивного показателя социально-психологического климата.

Далее проведем те же вычисления для эмоционального компонента социально-психологического климата.

Таблица 12

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни эмоционального показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень эмоционального показателя)
Э гр.(30чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	29 чел. Процентная доля $\frac{29}{30} \times 100\% = 97\%$	1 чел. Процентная доля $\frac{1}{30} \times 100\% = 3\%$
К гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	16 чел. Процентная доля $\frac{16}{20} \times 100\% = 80\%$	4 чел. Процентная доля $\frac{4}{20} \times 100\% = 20\%$
Суммы Σ	29+16=45	1+4=5

Процентная доля педагогов с положительным и противоречивым уровнями этого показателя в экспериментальной группе 97%, в контрольной – 80%. Соответствующие величины $\varphi_э$ и $\varphi_к$ равны: для 97% – $\varphi_э = 2,793$, для 80% – $\varphi_к = 2,214$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эмп}^* (\varphi_э - \varphi_к) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (2,793 - 2,214) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0,579 \cdot 3,46 = 2,003.$$

Сопоставим эмпирическое значение $\varphi_{эмп}^*$ с критическим значением $\varphi_{крит}^*$. Так как $\varphi_{эмп}^* = 2,003$ больше $\varphi_{крит}^* = 1,64$, то есть значение $\varphi_{эмп}^* = 2,003$ попало в зону «значимости различий», поэтому можно утверждать с вероятностью 95 %, что на начало опытно-экспериментальной работы имеются достоверные различия процентных долей педагогов в контрольной и экспериментальной группах по развитию эмоционального показателя социально-психологического климата.

Далее применим ту же методику для поведенческого показателя формирования социально-психологического климата.

Таблица 13

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни поведенческого показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень поведенческого показателя)
Э гр. (30 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	23 чел. Процентная доля $\frac{23}{30} \times 100\% = 77\%$	7 чел. Процентная доля $\frac{7}{30} \times 100\% = 23\%$
К гр. (20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	13 чел. Процентная доля $\frac{13}{20} \times 100\% = 65\%$	7 чел. Процентная доля $\frac{7}{20} \times 100\% = 35\%$
Суммы Σ	23+13=36	7+7=14

Процентная доля педагогов с положительным и противоречивым уровнями этого показателя в экспериментальной группе 77%, в контрольной – 65%. Соответствующие величины $\varphi_э$ и $\varphi_к$ равны: для 77% – $\varphi_э = 2,141$, для 65% – $\varphi_к = 1,875$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эмп}^* (\varphi_э - \varphi_к) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (2,141 - 1,875) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0,266 \cdot 3,46 = 0,920.$$

Так как $\varphi_{эмп}^* = 0,920$ меньше $\varphi_{крит}^* = 1,64$, то можно утверждать с надежностью 95%, что на начало опытно-экспериментальной работы не имеется достоверных различий процентных долей педагогов с положительным и

противоречивым уровнями развития поведенческого показателя социально-психологического климата в экспериментальной и контрольной группах.

Выявление достоверных различий после проведения опытно-экспериментальной работы

Дадим описание многофункционального критерия Фишера, примененного для выбора контрольной и экспериментальной групп (покомпонентно). Определим те значения признака «социально-психологический климат», которые будут критерием для разделения участников исследования на тех, у кого «есть эффект», и тех, у кого «нет эффекта». Будем считать «эффектом» развития в совокупности положительного (О) и противоречивого (П) уровней каждого показателя социально-психологического климата.

Рассмотрим сначала когнитивный показатель социально-психологического климата.

Выдвинем гипотезы.

H_0 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе не больше (\leq), чем в другой группе».

H_1 : «доля педагогов, у которых проявляется исследуемый эффект, в одной группе больше ($>$), чем в другой группе».

Выберем уровень значимости (величину ошибки первого рода) $p = 0,05$ и построим четырехпольную таблицу.

Таблица 14

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни когнитивного показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень когнитивного показателя)
Э гр.(30чел.) (число наблюдений и процентная доля)	29 чел. Процентная доля $\frac{29}{30} \times 100\% = 97\%$	1 чел. Процентная доля $\frac{1}{30} \times 100\% = 3\%$
К гр.(20 чел.) (число наблюдений и процентная доля)	14 чел. Процентная доля $\frac{14}{20} \times 100\% = 70\%$	6 чел. Процентная доля $\frac{6}{20} \times 100\% = 30\%$
Суммы Σ	29+1=43	1+6=7

Найдем величины ϕ_1 и ϕ_2 , соответствующие процентным долям педагогов с положительным и противоречивым уровнями когнитивного показателя в каждой группе, по таблице 10 «Величины угла Φ (в радианах) для разных процентных долей: $\Phi = \arcsin \sqrt{x}$ »: для 97% значение $\phi_9 = 2,793$; для 70% значение $\phi_k = 1,982$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{эмп}^* (\varphi_9 - \varphi_k) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (2,793 - 1,982) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0,811 \cdot 3,46 = 2,806.$$

Найдем критическое значение критерия $\varphi_{крит}^*$ по таблице «Уровни статистической значимости разных значений критерия φ^* Фишера». Сопоставим эмпирическое значение $\varphi_{эмп}^*$ с критическим значением $\varphi_{крит}^*$. Так как $\varphi_{эмп}^* = 2,806$ больше $\varphi_{крит}^* = 1,547$, то есть значение $\varphi_{эмп}^*$ попало в зону «значимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах значимо различаются процентные доли педагогов с положительным и противоречивым уровнями когнитивного показателя.

Далее проведем те же вычисления для эмоционального компонента социально-психологического климата.

Таблица 15

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни эмоционального показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень эмоционального показателя)
Э гр.(30чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	30 чел. Процентная доля $\frac{30}{30} \times 100\% = 100\%$	0 чел. Процентная доля $\frac{0}{30} \times 100\% = 0\%$
К гр.(20 чел.) (количество наблюдений и процентная доля)	17 чел. Процентная доля $\frac{17}{20} \times 100\% = 85\%$	3 чел. Процентная доля $\frac{3}{20} \times 100\% = 15\%$
Суммы Σ	30+17=47	3

Процентная доля педагогов с положительным и противоречивым уровнями этого показателя в экспериментальной группе 100%, в контрольной

– 85%. Соответствующие величины φ_{ε} и φ_{κ} равны: для 100% – $\varphi_{\varepsilon} = 3,142$, для 85% – $\varphi_{\kappa} = 2,346$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{\text{эмп}}^* (\varepsilon - \kappa) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (3,142 - 2,346) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0,796 \cdot 3,46 = 2,754.$$

Сопоставим эмпирическое значение $\varphi_{\text{эмп}}^*$ с критическим значением $\varphi_{\text{крит}}^*$. Так как $\varphi_{\text{эмп}}^* = 2,754$ больше $\varphi_{\text{крит}}^* = 2,003$, то есть значение $\varphi_{\text{эмп}}^* = 2,003$ попало в зону «значимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах значимо различаются процентные доли педагогов с положительным и противоречивым уровнями эмоционального показателя.

Далее применим ту же методику для поведенческого показателя формирования социально-психологического климата.

Таблица 16

Группы	Есть эффект (положительный и противоречивый уровни поведенческого показателя)	Нет эффекта (отрицательный уровень поведенческого показателя)
Э гр.(30чел.) (число наблюдений и процентная доля)	28 чел. Процентная доля $\frac{28}{30} \times 100\% = 93\%$	2 чел. Процентная доля $\frac{2}{30} \times 100\% = 7\%$
К гр.(20 чел.) (число наблюдений и процентная доля)	12 чел. Процентная доля $\frac{12}{20} \times 100\% = 60\%$	8 чел. Процентная доля $\frac{8}{20} \times 100\% = 40\%$
Суммы Σ	28+12=40	2+8=10

Процентная доля педагогов с положительным и противоречивым уровнями этого показателя в экспериментальной группе 93%, в контрольной – 60%. Соответствующие величины φ_{ε} и φ_{κ} равны: для 93% – $\varphi_{\varepsilon} = 2,606$, для 60% – $\varphi_{\kappa} = 1,772$. Вычислим эмпирическое значение критерия:

$$\varphi_{\text{эмп}}^* (\varepsilon - \kappa) \cdot \sqrt{\frac{n_1 \cdot n_2}{n_1 + n_2}} = (2,606 - 1,772) \cdot \sqrt{\frac{30 \cdot 20}{30 + 20}} = 0,834 \cdot 3,46 = 2,886.$$

Сопоставим эмпирическое значение $\Phi_{\text{эмп}}^*$ с критическим значением $\Phi_{\text{крит}}^*$. Так как $\Phi_{\text{эмп}}^* = 2,886$ больше $\Phi_{\text{крит}}^* = 1,64$, то есть значение $\Phi_{\text{эмп}}^* = 2,886$ попало в зону «значимости различий», то можно считать, что на 5-% ном уровне значимости в контрольной и экспериментальной группах значимо различаются процентные доли педагогов с положительным и противоречивым уровнями поведенческого показателя.

Приложение Д

Таблица 17

План мероприятий по улучшению социально-психологического климата педагогического коллектива ДОО

№	Тема	Цель	Форма	Содержание	Предполагаемый результат
1	2	3	4	5	6
1.	«Социально-психологический климат в педагогическом коллективе как основа эффективности учебно-воспитательного процесса»	Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе	Педагогический совет	-Выступление психолога; -упражнение «Дерево достижений»; -беседа «Что такое социально-психологический климат» -творческое задание «Гармонизация отношений в коллективе» -рефлексия	Выработать методы и приемы по улучшению взаимоотношений в коллективе
2.	«День дошкольного работника»	Стимулирование общих интересов не связанных с профессиональной деятельностью	Тимбилдинг	-Приветствие; -обсуждение цели и задач; -упражнение «Чудесное приветствие»; -упражнение «Счёт в темноте»; -упражнение «Угадай, кто»; -игра «Бункер»; -творческое задание «10 фактов о нас»; -рефлексия	Найти общие интересы, хобби

Продолжение таблицы 17

1	2	3	4	5	6
3.	«Создание социально-психологического климата в дошкольной образовательной организации»	Повышение психолого-педагогической компетентности в области создания социально-психологического климата в ДОО.	Семинар-практикум	- Выступление методиста «Социально-психологический климат в ДОО: понятия, виды» - упражнение «Настроение» - дебаты «Как создать благоприятный климат в коллективе»; -рефлексия.	Ознакомить педагогов с методами и средствами создания благоприятного климата в коллективе
4.	«Понимание друг друга без слов»	Раскрепощение участников тренинга, развитие навыка невербального общения.	Тренинг	- Приветствие; -упражнение «Быть внимательным»; -упражнение «Глаза в глаза»; -упражнение «Как вы выражаете свои чувства»; -рефлексия.	Актуализировать личностный потенциал педагогов
5.		Развитие навыков эффективного общения		-Приветствие; -беседа «Навыки эффективного общения»; -упражнение под музыку «Послушай себя»; -упражнение «Переформулировки» -упражнение «Живые руки»; -упражнение «Сильные стороны»; -рефлексия.	способствовать развитию умения хорошо слушать и точно воспринимать других людей

Продолжение таблицы 17

1	2	3	4	5	6
6.	«Конфликты и пути их решения»	Профилактика нарушений во взаимодействии между педагогами	Семинар-практикум	-Приветствие; -упражнение «Как быть внимательным друг к другу» -упражнение «Как поставить себя на место другого» -упражнение «Как правильно слушать другого» -рефлексия.	Ознакомить педагогов с методами и способами выхода из конфликтной ситуации
7.	«Узнай меня поближе»	Снятие мышечных зажимов, эмоциональная разрядка	Тренинг	-Приветствие; -упражнение «Имя и прилагательное»; -упражнение «Найди похожих»; -упражнение «Что изменилось?»; -упражнение «Турпоход»	Научить педагогов снимать напряжение и эмоционально настраиваться на работу
8.		Создание позитивного отношения друг к другу и эффективных эмоциональных взаимосвязей.		-творческое упражнение «Рисунок моего настроения» -рефлексия.	Сформировать доверительные отношения в коллективе
9.	«Мы команда»	Построение эффективного командного взаимодействия.	Игровой тренинг	-Приветствие; -упражнение «Расскажи мне обо мне»; -упражнение «Веревочка»; -упражнение «Кочки»; -упражнение «Поезд»; -упражнение «Пять островов»; -творческое задание «Портрет команды»;-рефлексия.	Развить навык работы в команде

Окончание таблицы 17

1	2	3	4	5	6
10.	«Доверься мне»	Создание группового доверия и принятия себя такими, какие мы есть	Тренинг	-Приветствие; -упражнение «Молекулы»; -упражнение «Я никогда не...»; -упражнение «Сороконожка»; -упражнение «Интервью»; - игра «Рисуй на спине»; -упражнение «Заверши фразу»; -рефлексия.	Снятие внутригруппового напряжения
11.	«Вместе мы сила»	Сплочение педагогического коллектива детского сада.	Тренинг	-Приветствие; -упражнение «Мины»; -упражнение «Пойми меня»; -упражнение «Волшебная лампа»; -упражнение «Одно целое» -рефлексия.	Сформировать у педагогов умение работать в команде.
12.	«Новый год к нам мчится»	сплочение коллектива по общим интересам не связанными с профессиональной деятельностью.	Тимбилдинг	-Приветствие; -выступление творческих групп; -рефлексия.	Вызвать желание у педагогов общаться на темы не связанные с профессиональной деятельностью
13.	«Каждый из нас особенный, но у нас много общего»	Формирование понимания того, что индивидуальность каждого не исключает общность коллектива	Тренинг	-Приветствие; -упражнение «Танец рук»; -упражнение «Давайте говорить друг другу комплименты»; -упражнение «Протянуть руку»; -рефлексия.	Показать педагогом, что у них много общего

Лист нормоконтроля

Выпускная квалификационная работа выполнена мной, Муравьевой Ириной Юрьевной самостоятельно, оригинальность текста соответствует требованиям, предъявляемым к такого рода работам и подтверждается справкой об оригинальности текста, сформированной системой проверки «Антиплагиат», объем работы составил 85 страниц.

Тема ВКР: Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе дошкольной образовательной организации.

Обучающийся
(подпись, дата)



07.12.2020

(расшифровка подписи)

И.Ю. Муравьева

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер



(подпись, дата)

07.12.2020

О.В. Козлова
(расшифровка подписи)

