

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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 социальной психологии

ПРОКОПЬЕВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИСЛАВОВНА
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ОСОБЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА ПЕДАГОГОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Направление подготовки 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психология трудовой деятельности

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
к.п.н., доцент Груздева О.В.

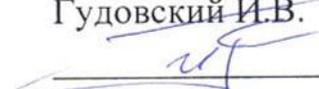


Научные руководители:
старший преподаватель
КГПУ им. В.П. Астафьева
Сладкова И.А.



к.п.н., доцент кафедры психологии труда
и инженерной психологии СибГУ
им. М.Ф. Решетнева

Гудовский И.В.



Дата защиты

Обучающийся

Прокопьева Е.В.



Оценка

Красноярск 2018

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы психологического климата педагогов общеобразовательной школы.....	6
1.1 Понятие психологического климата коллектива.....	6
1.2 Особенности педагогического коллектива.....	22
1.3 Особенности психологического климата педагогического коллектива	31
Вывод по первой главе	37
Глава 2 Организация эмпирического исследования особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы	39
2.1 База, этапы и методы исследования.....	39
2.2 Анализ полученных результатов.....	44
2.3 Рекомендация по улучшению психологического климата коллектива.....	49
Вывод по второй главе.....	53
Заключение	55
Список используемых источников.....	57
Приложение А (обязательное) Иллюстративная часть	61
Приложение Б (справочное) Методика «Оценка психологического климата коллективе» под редакцией А.Н. Лутошкина	75
Приложение В (справочное) Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильин и П. А. Ковалев).....	77
Приложение Г (справочное) Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс).....	80
Приложение Д (справочное) Расчет корреляционных связей.....	82

Реферат

Дипломная работа 83 с., слайдов 16, рисунков 5, источников 54, приложений 5.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ, ПЕДАГОГ, ОСОБЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА, КОЛЛЕКТИВ.

Цель заключается в исследовании особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы.

Объект исследования: психологический климат коллектива

Предмет: особенности психологического климата педагогов

Методы исследования:

1) Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

2) Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)

3) Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Полученные результаты и их новизна: впервые получены результаты исследования особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы

Область применения: общеобразовательная школа

Значимость работы высокая.

Введение

Обращение к теме психологического климата всегда занимало центральное место в психологии.

С ходом современного научно-технического и социального прогресса, его противоречащими, социальными и социально-психологическими тенденциями и последствиями, неразрывно связаны многие острые проблемы социально-психологического климата коллектива.

Проблемой социально – психологического климата занимались: В.В. Бойко, В.Р. Веснин, А.И. Донцов, А.Г. Ковалев, А.А. Русалинова, В.Н. Панферов, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, К.К. Платонов, Е.С. Кузьмин и другие [26].

Психологический климат отражает состояние внутренних взаимоотношений в коллективе. На него влияют различные факторы: состояние экономики; деятельность администрации, органов самоуправления, общественных организаций; характер формальных и неофициальных организационных структур (чем выше степень единства формальных и неофициальных организационных структур, тем больше позитивных воздействий, формирующих психологический климат); индивидуальные особенности членов коллектива (личное мнение, настроение, поведение, мотивация); характер руководства. При определении социально-психологического климата в коллективах следует учитывать не только каждый из указанных факторов, но также их комплексное влияние во всей их совокупности.

Климат коллектива составляет качественную сторону межличностных отношений, проявляющуюся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Психологические проблемы формирования и функционирования коллективов всегда привлекали внимание психологов, видящих в коллективе связующее звено между личностью и обществом.

Психология коллектива характеризуется тем, что деятельность, ради которой он создан и которой на практике занимается, имеет, несомненно, положительное значение для очень многих людей, не только для членов данного коллектива. В коллективе межличностные отношения основаны на взаимном доверии людей, открытости, честности, порядочности, взаимном уважении и т.п.

Для того чтобы назвать малую группу коллективом, она должна соответствовать ряду весьма высоких требований: успешно справляться с возложенными на нее задачами (быть эффективной в отношении основной для нее деятельности), иметь высокую мораль, хорошие человеческие отношения, создавать для каждого своего члена возможность развития как личности, быть

способной к творчеству, т.е. как группа давать людям больше, чем может дать сумма того же количества индивидов, работающих в отдельности.

Коллектив – группа, объединенная общими целями и задачами людей, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития.

Коллектив, образно говоря, социально-психологический организм, требующий индивидуального подхода. Очень важно руководителю ясно видеть структуру межличностных взаимоотношений в коллективе, чтобы уметь найти индивидуальный подход к членам коллектива и влиять на формирование и развитие сплоченного коллектива.

В исследованиях Е.С. Кузьмина, И.П. Волкова, Ю.Н. Емельянова Эмоциональное отношение к деятельности формируется, как правило, под влиянием сложившихся объективных обстоятельств, которые могут приобретать эмоциональную значимость для коллектива и вызывать избирательно позитивное или негативное отношение к отдельным сторонам трудовой деятельности. Отношение к деятельности может быть либо удовлетворительным, либо неудовлетворительным. Первое характеризуется обычно положительным эмоциональным переживанием и отсутствием соответствующей активности, второе — отрицательным переживанием и наличием активности, направленной на удовлетворение побуждения.

Исходя из вышеизложенного на отношения работников к труду оказывают влияние процессы, характеризующие социально – психологический климат в трудовом коллективе.

Анализ литературы свидетельствует о наличии проблемы, вызванной противоречием между влиянием социально – психологического климата коллектива на отношения работников к труду с одной стороны, и недостаточной разработанностью этого вопроса в теории и практике – с другой. Этим обусловлен выбор темы нашего исследования: Социально – психологический климат в трудовом коллективе и отношение работников к труду.

Актуальность исследования обусловлена тем, что психологический климат в коллективе - это одна из важных социально-психологических показателей, от которой зависит качество работы коллектива. Как показывают исследования трудовой деятельности, в коллективе, где высокая степень благоприятности психологического климата, выше работоспособность работников. Снижение уровня благоприятности климата отрицательно влияет на эффективность труда работника, приводят к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: фактам текучести кадров, ухудшения трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения.

Целью работы является исследование особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы.

Объект исследования: психологический климат коллектива

Предмет исследования - особенности психологического климата педагогов

Задачи исследования:

- 1) провести анализ литературы по данной теме;
- 2) раскрыть особенности психологического климата;
- 3) организовать и провести эмпирическое исследование;
- 4) провести анализ и обработку полученных результатов.

Гипотеза: мы предполагаем, что уровень психологического климата в коллективе педагогов будет различным на разных ступенях образования и имеет взаимосвязь с уровнем конфликтности и эмоциональными состояниями педагогов.

База исследования: Муниципальное Общеобразовательное Автономное учреждение «Лицей№12»

Методологической основой исследования явились основные теоретические и методологические положения, сформулированные в трудах таких исследователей как Г.М. Андреева, И.П. Волков, Е.С. Кузьмин, Г. Левингер, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, Н.Н. Обозов и другие.

Методы исследования: теоретические - анализ психологической литературы; эмпирические - диагностика с использованием тестовых методик, математическая обработка результатов: коэффициент корреляции Пирсона.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности разработки социально-психологической программы, воздействующей на организационные и коррекционные условия, для повышения благоприятности психологического климата коллектива предприятия.

Структура дипломной работы обусловлена целью и задачами исследования. Общий объем работы составляет 83 страницы. Работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), заключения и списка литературы (54 источника). В качестве приложения представлены образцы протоколов испытуемых.

Глава 1 Теоретические основы психологического климата педагогов общеобразовательной школы

1.1 Понятие психологического климата коллектива

Термин «психологический климат» используют для интегральной характеристики трудовых коллективов. В советской психологической литературе это понятие было популярно и использовалось вместе с такими понятиями как: «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «моральный климат». Понятий психологического климата большое количество и несколько десятков различных исследовательских подходов разных авторов (А.А. Русалинова, Г.М. Андреева, И.П. Волков, В.В. Новиков, В.Б. Ольшанский, Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, Л.А. Свенцицкий, Е.С. Кузьмин, В.М. Шепель, Ю.А. Шерковин и другие) [10].

В словаре по психологии представлено следующее определение социально-психологического климата. Социально-психологический климат – качественная сторона межличностных отношений проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной общей деятельности и всестороннему развитию личности в коллективе.

Психологический климат представляет собой относительно устойчивый общий эмоциональный настрой, который возникает в коллективе в процессе общей трудовой деятельности [3,14].

Психологический климат это уникальное явление, в которое включены индивидуальные особенности восприятия человеком человека, их обоюдной коммуникабельности, взаимно испытываемых объединяющих (или разъединяющих) эмоций, оценок и мнений, готовности откликаться определенным образом на слова и действия находящихся вокруг людей. Психологический климат оказывает самое конкретное воздействие на здоровье членов коллектива, на их работу, принятие и воплощение общих решений, на достижение производительности общей работы.

Одним из первых, кто раскрыл содержание социально-психологического климата, был В. М. Шепель. По его мнению, психологический климат - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадение характеров, интересов, склонностей.

Г. М. Андреева определяла психологический климат как «совокупность психологических состояния, настроения, отношений людей в группе и коллективе».

По А. А. Бодалеву психологический климат - «Это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе».

Психологический климат выступает в двух значениях: как беспристрастно наблюдаемый феномен и как лично переживаемое положение.

Объективно психологический климат выступает для нас в характере тех отношений, которые складываются среди членов коллектива в повседневной жизни, а субъективно - в переживаемом нами чувстве удовлетворенности разными качествами жизни коллектива [5].

Довольно не редко применительно к трудовому коллективу личная сторона психологического климата понимается как довольство трудом: оплатой труда, социально-гигиеническими критериями, отношением с начальством и работниками. Довольные своим трудом работники, по сравнению с недовольными, в основном удовлетворены также собственной жизнью в целом, отличаются наилучшим физическим и психическим самочувствием, почаще расположены рассматривать собственную работу как весомую, пореже заменяют пространство работы, наименее тяготеют к прогулам и нарушениям рабочей дисциплины.

Психологический климат складывается под влиянием следующих факторов.

Самое главное – это социально-психологическая атмосфера группы в целом. Второй фактор – микросоциальные обстоятельства: вид функций определенного коллектива относительно распределения труда в обществе, условия климата и местоположения, уровень обособленности коллектива от общественной среды (например, моряки и военные т.п.), возрастной и половой состав и т.д.

Оба эти фактора определяют то положение коллектива, которое именуют социально-психологическим климатом, в котором на уровне эмоций отражаются личностные и деловые отношения членов коллектива, определяемые их ценностными ориентациями, моральными общепризнанными мерками и интересами [16].

Исследования и изучения дают возможность отметить 6 ведущих групп факторов, определяющих положение социально-психологического климата и, в конечном счете, здоровье и функциональность сотрудников определенного подразделения.

1. Служебно-функциональные факторы (условия труда и оборудование рабочих мест; обеспеченность труда техникой, связью, защитными средствами и т.п.; организация труда, режим труда и отдыха, график работы и т.п.; обоснованность и четкость распределения функций между работниками; функциональная определенность структуры деятельности всех работников, ясность его обязательств, прав и ответственности; отношение управления к задачам организации труда работников и пр.).

2.Экономические факторы (система выплаты заработной платы; своевременность получения заработной платы; установление размера окладов в соответствии с затратами труда; честное (или нечестное) разделение материальных вознаграждений; льготы, премии, надбавки и т.д.).

3.Управленческие факторы (стиль и методы управления работниками; отношение руководителей с персоналом; объединение управленческого звена; преемственность в оценке и выборе способов воздействия на подчиненных; социальная дистанция между руководителями и подчиненными; этика взаимодействия управленческого и исполнительного звена и др.).

4.Психологические факторы (взаимоотношения персонала между собой; уровень социально-психологической совместимости; степень конфликтности; состояние взаимодействия между подразделениями; отношения служащих с их руководителем; групповое мнение, нормы и традиции поведения; характер восприятия и оценки сотрудниками друг друга и т.д.).

5.Профессионально-квалификационные свойства коллектива (численность, соотношение квалификации персонала производимой работе; обеспечение привыкания и вхождения в должность; возможность увеличения квалификации; перспектива служебного роста и карьеры; обоснованность подбора и расстановки персонала и др.).

6.Правовые факторы (оптимальность и непротиворечивость правовых актов, регулирующих профессиональную деятельность; соотношение правовых актов требованиям современной деятельности; присутствие по всякой должности должностной инструкции с указанием размера обязательств, прав и ответственности; конфигурация и оглавление правовых актов; комфорт в их использовании и т.д.) [48].

Ученые рассматривают психологический климат коллектива с двух сторон. С одной стороны, он представляет собой некоторое субъективное мнение в групповом сознании полной картины социальной обстановки, всей окружающей среды. С другой - проявляется как результат непосредственного и опосредованного влияния на групповое сознание непосредственных и личных моментов, социально-психологический климат приобретает условную самостоятельность, делается беспристрастной чертой коллектива и начинает оказывать обратное воздействие на коллективную работу и отдельных людей [7].

Психологический климат - это не статичное, а очень оживленное образование. Данная динамика имеет место быть как в процессе коллективообразования, например и в критериях функционирования коллектива.

Главные признаки благоприятного СПК:

- доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение личного мнения при обсуждении вопросов, касающегося всего коллектива;
- отсутствие давления начальников на работников и признание за ними права брать на себя важные для группы решения;

- достаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;
- удовлетворенность отношением к коллективу;
- высокий уровень эмоциональной включенности и взаимопомощи в обстановках вызывающих состояние фрустрации у кого-то из членов коллектива;
- принятие на себя ответственности за положение дел в группе любым из ее членов и иные [36].

Анализируя вышеперечисленное можно сказать, что характер психологического климата зависит от уровня группового решения.

Установлено собственно, что между состоянием СПК развитого коллектива и эффективностью общей работы его членов есть позитивная ассоциация.

Наиболее совокупным образом социально-психологический климат коллектива (СПК) возможно квалифицировать как психологическое положение, которое отражает особенности его жизнедеятельности. Это положение включает в себя когнитивные и чувственные составляющие, характеризующиеся разной степенью осознанности. Б.Д. Парыгин охарактеризовал его как «преобладающий и сравнительно стойкий психический настрой коллектива, который находит разнообразные формы [11].

Г.А. Моченов и М.Н. Ночевник считают, собственно что СПК имеет место быть в тех отношениях, которые уточняются на базе беспристрастных и личных взаимосвязей между членами коллектива, формальными и неформальными группами, при собственных контактах между людьми [20].

Г.М. Андреева обозначила СПК как «Целостное состояние коллектива. Сравнительно стойкий для него чувственный настрой, отражающий действительную историю трудящейся работы (характер, обстоятельства, организация труда) и нрав межличностных отношений [34].

Существует и более узкое определение понятию: «СПК – качественная сторона отношений между людьми, проявляющаяся в виде совокупности психологических критерий, способствующих или же препятствующих продуктивной общей работе и всестороннему развитию личности в трудовом коллективе. СПК формируется постепенно в процессе общей жизнедеятельности людей, приобретает условную самостоятельность и сам начинает воздействовать на поведение и итоги работы членов коллектива».

Б.Д. Парыгин понимает атмосферу в коллективе как неустойчивую, постоянно изменяющуюся сторону коллективного сознания. Однако понятие СПК используется не для обозначения тех или иных ситуативных переменных в преобладающем настроении людей, а лишь его устойчивые черты. К.К. Платонов тоже определяет СПК как «стойкое настроение группы», в отличие от психологической атмосферы, которая отличается меньшей устойчивостью и не всегда отчетливо осознается [41].

Другие авторы отмечают и такие характеристики СПК, как:

- общий эмоционально-динамический, эмоционально-психологический настрой;

- настроение группы, определяемое межличностными отношениями совместно живущих, работающих или обучающихся людей;
- атмосфера, складывающаяся между работниками, непосредственно контактирующих друг с другом;
- социально-психологическая обстановка в коллективе, рассматриваемая с точки зрения психологической совместимости индивидов в составе малого трудового коллектива;
- состояние коллектива, включающее эмоциональный, когнитивный, действенный компоненты межличностных отношений;
- отражение комплекса явлений, связанных взаимодействием людей, условий труда, методов его стимулирования, взаимоотношений людей в процессе труда;
- отношение членов коллектива к труду вообще, к выполняемой работе, условиям жизнедеятельности коллектива, ценностям различных социальных общностей, групповой атмосфере, общему стилю и тону групповых взаимодействий, социальным ценностям;
- морально-политическое единство членов коллектива, их сплоченность, взаимоотношения, общие мнения, настроения, традиции и другое [21].

В западной социальной психологии социально-психологический климат рассматривается более широко, в рамках понятия организационного климата, который является составной частью организационной культуры.

А.А. Русалинова отмечает, что «в эмоциональном настрое коллектива отражается система групповых отношений:

- «по вертикали» (между руководителем и подчиненными);
- «по горизонтали» (между членами коллектива, находящимися на одинаковой социальной позиции в структуре управления);
- отношение группы к труду;
- общая удовлетворенность условиями труда в рабочем процессе» [35].

В научной литературе употребляются различные термины, описывающие те же явление, что и психологический климат: «социально - психологический климат», «морально - психологический климат», «психологический настрой», «психологическая атмосфера», «социально - психологическая обстановка». Однако большинство исследователей считает, что важнее иметь единство взглядов на сущность явления, чем спорить о его названии. Это представляется наиболее разумным.

Психологический климат создаётся и проявляется в процессе общения, на фоне которого реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты. При этом приобретают отчётливый характер скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми, соревнование или тайное соперничество, товарищеская сплочённость или круговая порука, грубое давление или сознательная дисциплина[43].

Все многочисленные ситуации взаимодействия людей осуществляются через 4 основных способа взаимовлияния: убеждение, заражение, подражание, внушение.

Убеждение - это процесс логического обоснование, какого - либо суждения или умозаключения. Убеждение предполагает такое изменение сознание собеседника или аудитории, которое создаёт готовность защищать данную точку зрения и действовать в соответствии с нею. Убеждение - это способ влияния на личность или группу, который затрагивает и рациональную, и эмоциональную сферы личности. Процесс убеждения не редко представляет собой явную или скрытую дискуссию двух или нескольких лиц, цель которой психолог А.Г. Ковалёв предупреждает, что убеждение нельзя смешивать с морализированием. При убеждении положение доказывается, при морализировании декларируется. Обычно, всё, о чём говорить в морализировании, хорошо известно тем, к кому оно обращено, и поэтому собеседники относятся к такому воздействию иронически, а то и презрительно. Психологически понятно, что сообщение, не несущее в себе новой информации, может не только не восприниматься, но и вызывать раздражение, негативную реакцию. Убеждение предполагает наличие содержательной информации в сообщении того, кто убеждает, и осознанное отношение к ней того, кто воспринимает [24].

Психическое заражение - воздействие совершенно иного плана. Это явление заложено очень глубоко в психике человека и по своему происхождению является очень древним. В целом, чем выше уровень развития общества и вместе с тем человека как личности, тем критичнее последний по отношению к силам, автоматически увлекающим его на путь тех или иных действий или переживаний. Иными словами, развитый в личностном плане человек нуждается в убеждении, а автоматическое заражение действует на него ослаблено или совсем не действует. Однако, когда содержание заражения соответствует его убеждению, он может охотно поддерживать заражающее воздействие данного коллектива. Психическое заражение осуществляется через восприятие психических состояний, настроений, переживаний, обладающих, как правило, яркой эмоциональной окраской.

Подражание - как разновидность психического заражения направленно на воспроизведение индивидом определённых внешних черт поведения, манер, действий, поступков. Но это только один вариант подражания. Известный психотерапевт В.Л. Леви выделяет внешние и внутренние подражание. При внутреннем подражании логика чувств и поведения человека ухватываются интуитивно. Внешние проявления другого человека при внутреннем подражании, конечно, учитываются, но они кажутся естественными. Подражание сложным психическим особенностям осуществляется сразу целиком. Ведь в общении с любым человеком мы воспринимаем и чувствуем гораздо больше, чем можем выразить. Не только голос, жесты и манеры, но и некие обобщённые сгустки всего психического склада другого человека — всё это откладывается в нас и не осознанно лепит образ [9].

Психологическое воздействие одного человека на другого или на группу людей, рассчитанное на некритическое восприятие слов, выраженных в них мыслей и воли, есть внушение. Суть внушения заключается в том, что если имеется полное и безоговорочное доверие слушающего к говорящему, то слова

второго вызывают у первого те самые представления, образы и ощущения, какие имеет ввиду говорящий. А полная ясность и безоговорочность этих вызванных представлений с той же необходимостью требуют действий, как будто эти представления были получены прямым наблюдением или познанием самого слушающего, а не посредством другого лица [7].

Итак, главным условием внушающего воздействия является, с одной стороны, авторитетность источника информации, а с другой - доверие или, во всяком случае, отсутствие сопротивления воздействию влиянию. В основе всякого влияния лежит взаимная зависимость людей друг от друга. Давно замечено, что человек, вступая в контакт с другими людьми, не только чувствует себя по-иному, чем наедине с собой, то у него по-иному протекают психические процессы даже взаимодействие двух человек значительно изменяет ход деятельности. Социальный психолог В.Б. Ольшанский выделяет возможные типы взаимного влияния на деятельность друг друга.

1. Взаимное облегчение. Присутствие данных партнёров повышает успешность деятельности каждого из них.

2. Взаимное затруднение. Взаимное присутствие приводит к увеличению числа ошибок в деятельности каждого.

3. Одностороннее облегчение. Присутствие одного партнёра облегчает деятельность другого.

4. Одностороннее затруднение. Присутствие одного отрицательно влияет на деятельность другого.

5. Независимость. совместное присутствие никак не отражается на деятельности каждого, что практически наблюдается очень редко [38].

Сам факт разнообразия типов, взаимных влияний на деятельность подводит к осознанию такого явления, как психологическая совместимость. Это один из важнейших внутренних факторов, влияющих на психологический климат коллектива.

Психологическая совместимость определяется как такой эффект сочетания людей, который даёт максимальный результат деятельности при минимальных психологических затратах взаимодействующих лиц. Если группа добивается высоких результатов в совместной деятельности при колоссальных затратах психической и иной энергии, за счёт нервных срывов, это уже заставляет сомневаться в психологической совместимости её членов, а следовательно, и в благоприятном психологическом климате [51].

Психологическая несовместимость - это не просто различие в ценностных установках, отсутствие дружеских связей, неприятие людьми друг друга. Это неспособность в критических ситуациях согласовывать свои действия не синхронность двигательных и умственных реакций, значительные различия во внимании, мышлении и других врождённых и приобретённых свойствах личности, которые могут препятствовать в совместной деятельности. Совместимость людей не бывает абсолютной. Она всегда касается какой-либо конкретной деятельности или сферы взаимодействия. Чем жёстче условия, в которых действует замкнутая группа, тем выше вероятность несовместимости её членов. Высокая совместимость в большой мере обеспечивается

сознательным усилием, направленным на поддержание нормальной атмосферы. В экспериментальных исследованиях выявлено, что психологическую совместимость и успех совместной деятельности, обуславливают общность идеологических взглядов, высокая мотивация, оптимальные психофизиологические качества каждого участника, разнополярность индивидуально-психологических особенностей (возможность выделения лидера), высокая терпимость к себе и окружающим (интеллигентность), полное доверие друг друга на основе жизненной взаимозависимости, максимально возможная загруженность целенаправленной деятельностью, возможная степень уединения каждого из участников, определённость стоящей задачи [21].

Таким образом, психологический климат коллектива зависит от личности руководителя, компетентности исполнителей и их совместимости при выполнении коллективной работы. В качестве основных характеристик психологического климата коллектива взрослых трудовых коллективов, психологи выделяют следующие показатели:

- удовлетворённость членов коллектива взаимоотношениями, процессом труда, руководством;
- преобладающее настроение;
- взаимопонимание и авторитетность руководителей и подчинённых;
- степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллектива;
- сплочённость вокруг целей деятельности;
- сознательная дисциплина;
- продуктивность работы [30].

Однако, климат это не только проблема сегодняшних социально-психологических сложностей социального и научно-технического прогресса, но одновременно и проблема решения завтрашних перспективных задач, связанных с моделированием новых, более совершенных, чем прежде, человеческих отношений и человеческих общностей.

Несмотря на то что на практике понятия «социально-психологический климат» и «морально-психологический климат» часто не разделяются или подменяются, следует понимать, что это не тождественные, хотя и взаимопроникающие, феномены и понятия, которые являются составляющими психологического климата в целом, но формируются под влиянием различных факторов. Соответственно, возможны варианты, когда социально-психологический климат в коллективе может сохраняться благоприятным (у сотрудников хорошие взаимоотношения друг с другом, они готовы к взаимопомощи и поддержке друг друга), в то время как морально-психологический климат в этом же коллективе может быть неблагоприятным, подавленным (например, если сотрудники устойчиво не удовлетворены условиями осуществления деятельности, полученными результатами или формой поощрения). В этом случае проводить такие часто рекомендуемые мероприятия по оптимизации социально-психологического климата, как

сплочение коллектива, оптимизация взаимодействия и взаимоотношений, не эффективно[53].

При диагностике психологического климата, а также при организации мероприятий по его формированию полезно учитывать, что психологический климат проявляется на двух уровнях: глубинном и поверхностном. Глубинный (относительно статичный) уровень - это отражение устойчивых взаимоотношений членов коллектива и их удовлетворенности работой, которые являются результатом «прошлого опыта» взаимодействия и совместной деятельности членов коллектива. Поверхностный (динамический) уровень - это актуальное эмоциональное настроение сотрудников или психологическая атмосфера в коллективе.

Иными словами, глубинный уровень психологического климата - это устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и сохранять свою сущность. Психологическая атмосфера - более динамичная, эмоциональная характеристика, она формируется, с одной стороны, на основе влияния актуальных ситуативных условий, а с другой - устойчивых взаимоотношений в коллективе, отношения сотрудников к работе и результатам деятельности, являющихся составляющими глубинного уровня. При этом полезно понимать, что в каждый момент времени человек преимущественно ощущает влияние именно актуальной в настоящее время психологической атмосферы в коллективе. Ежедневная психологическая атмосфера в коллективе как общий эмоциональный фон влияет на настроение и работоспособность каждой личности в отдельности в течение рабочего дня[45].

Ситуативное изменение психологической атмосферы в коллективе возможно при предъявлении достаточно значимых для сотрудников внешних факторов (приятное или неприятное известие и т.п.). Однако при угасании влияния этих ситуативных факторов психологическая атмосфера обычно возвращается в состояние, соответствующее глубинному состоянию психологического климата. И лишь продолжительное, устойчивое сохранение определенной психологической атмосферы в коллективе способно изменять психологический климат на глубинном уровне.

Таким образом, произвести изменения в психологической атмосфере коллектива сравнительно легко, но они неустойчивы. Произвести же изменения на глубинном уровне значительно сложнее, и для этого требуется более продолжительное время, но они более устойчивы. В то же время значительно легче поддерживать психологический климат на определенном уровне, уже сформированном ранее [40].

Что касается диагностики психологического климата, то исследователю полезно отдавать себе отчет, что он диагностирует в настоящее время — актуальную, но неустойчивую психологическую атмосферу в коллективе, или глубинный уровень психологического климата, являющийся более устойчивым.

Формирование благоприятного социально-психологического климата трудового коллектива является одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции [37].

Социально-психологический климат может рассматриваться в качестве полифункционального показателя.

- уровня психологической включенности человека в деятельность;
- меры психологической эффективности этой деятельности;
- уровня психического потенциала личности и коллектива, не только реализуемых, но и скрытых, неиспользованных резервов и возможностей;
- масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива;
- тех сдвигов, которые происходят в структуре психического потенциала личности в коллективе [33].

Каждый работник выполняет свои функции не изолированно от других участников производственного процесса, а совместно с ними, т.е. он является членом определенной группы. Принадлежность человека к группе выражается в соответствующих социальных ролях, в которых фиксируются его обязанности и права относительно группы. Под ролью в психологии понимается нормативно одобряемый образец поведения, ожидаемый окружающими от каждого, кто занимает данную социальную позицию (например, должность начальника цеха). Взаимодействие людей, исполняющих различные роли, регулируется ролевыми ожиданиями, рассогласование которых может вызывать ролевые конфликты [10].

Для реализации программы подбора кадров необходимо изучать людей с учетом не только их направленности (установок, отношений, интересов и т.д.) и индивидуально-психологических особенностей (темперамента, индивидуального стиля деятельности и поведения), но и сработанности и совместимости их в коллективе. Сработанность и эффективность работы производственных и управленческих групп зависят от психофизиологической совместимости участников групп, наличия паритетных тактик, общности установок и интересов, отсутствия эгоцентрических устремлений и т. д. Поэтому основной задачей кадрового менеджмента второго уровня является оптимальная расстановка работников в структурах трудового коллектива и его первичных звеньев [4].

Особенность психологической совместимости состоит в том, что контакт между работниками опосредован их действиями и поступками, мнениями и оценками. Эффективным можно считать такое сосуществование, которое удовлетворяет его участников и сохраняет определенный уровень их отношений. Несовместимость же работников порождает неприязнь, антипатию, приводит к конфликтам, что отрицательно сказывается на результатах совместной деятельности. Разграничивают явления совместимости и сработанности. Эффект совместимости чаще возникает в личных отношениях, а эффект сработанности обычно является результатом формальных, деловых отношений, связанных с производственной деятельностью. Основа сработанности - успешность и результативность именно совместной деятельности, что предполагает согласованность в работе между ее участниками.

Отечественные психологи исследовали влияние сработанности и совместимости на результаты труда работников руководящего звена. Оказалось, что для нормальной работы всего коллектива очень важна сработанность на уровне «руководитель – заместитель», когда результаты определяются оптимальным сочетанием у них профессионально-деловых, организаторских и личностных качеств. Наиболее оптимальным оказалось сочетание «директор-администратор + заместитель-коллективист». Худшими были результаты, когда тот и другой относились к типу администраторов. Руководителю-коллективисту работать сложнее, однако эффективность его деятельности значительно выше [21].

Каждый член коллектива в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, социальной ролью занимает определенное положение в системе групповых межличностных отношений. Этим обусловлена достаточно пестрая картина групповой дифференциации, в которой выделяют две основные системы: социометрическую и референтометрическую.

С помощью методов социометрии определяются популярность-непопулярность членов коллектива, их социометрический статус, а также выявляются существующие микрогруппы. При социометрическом подходе к группе основным фактором выбора в системе межличностных отношений является симпатия-антипатия. В отличие от социометрии в референтометрии основанием выбора является ценностный фактор [44].

У каждого человека есть своя референтная группа, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется. Предпочтительность по признаку референтности существенно отличается от предпочтительности в социометрии. Референтность лежит в более глубоких слоях внутригрупповой активности, опосредуемой ценностями, которые приняты в данном коллективе.

В любой организации параллельно существуют 2 системы управления: формальная и неформальная. Элементы формальной системы хорошо известны каждому руководителю: планирование, организация, мотивация и контроль. Однако, параллельно с этим стихийно складывается другая система, которая выполняет те же функции, но уже не с организационной, а с социальной, межличностной стороны. В то время как руководитель мотивирует сотрудника зарплатой, коллектив мотивирует его общением, защитой, признанием его как личности. Коллектив контролирует, как бы кто-нибудь не вышел за рамки негласно установленных правил [22].

Каждый работник, попав в организацию, оказывается между двух огней: формальными требованиями руководства и неформальными требованиями людей, которые его окружают. Причем последние оказывают на него гораздо более сильное воздействие.

Социально-экономическая эффективность труда при прочих равных условиях находится в прямой зависимости от уровня сплоченности коллектива.

Сплоченность коллектива означает единство поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, норм, целей и

действий по их достижению. Сплоченность является важнейшей социологической характеристикой коллектива. По своей сущности она аналогична экономической характеристике его производственной деятельности - производительности труда. Помимо этого члены сплоченного коллектива, как правило, не спешат его покидать, т.е. уменьшается текучесть рабочей силы [9].

По своей направленности сплоченность коллектива может быть положительной (функциональной), т.е. ориентированной на цели и задачи его трудовой деятельности и отрицательной (дисфункциональной), направленной на достижение целей, противоречащих общественным целям, целям производственной деятельности.

Ключевым моментом в создании сплоченного коллектива является подбор людей на основе совпадения их жизненных ценностей относительно профессиональной деятельности и нравственных аспектов человеческого бытия [26].

Различаются три стадии сплочения трудового коллектива, каждой из них соответствует определенный уровень его развития.

Первая стадия - ориентационная, которой соответствует низкий уровень развития коллектива - этап становления. Эта стадия характеризуется тем, что простое объединение людей преобразовывается в группу с общими целями и задачами, идейной направленностью. Каждый член коллектива ориентируется в новом для него коллективе. Это может быть целенаправленная ориентация и самоориентация. Целенаправленная ориентация осуществляется руководителем путем подбора и расстановки кадров, подробной информации о целях и задачах, планах и условиях деятельности. При этом необходимо учитывать, насколько новые работники могут вписаться в формируемый коллектив, сработаться. Важно правильно расставить работников на рабочих местах. Если на соседних, технологически взаимосвязанных местах оказываются люди, симпатизирующие друг другу, то это улучшает их настроение, повышает трудовую и творческую активность [1].

Каждый имеет свое личное представление о товарищах по работе, о том, каким ему хотелось бы видеть свой коллектив. Поэтому целенаправленная ориентация всегда дополняется самоориентацией.

Если в коллективе преобладает целенаправленная ориентация, то общая цель у большинства членов коллектива преобразовывается в их внутреннюю потребность и ориентационная стадия сравнительно быстро сменяется следующей.

Вторая стадия - взаимоадаптационная, которая представляет собой формирование единых установок поведения членов коллектива. Эти установки могут формироваться двумя способами: под целенаправленным воспитательным воздействием руководителя и путем самоадаптации, в результате подражания и идентификации.

Подражание заключается в том, что человек неосознанно перенимает способы поведения других, их взгляды и реакции на определенные ситуации.

Это наименее управляемый способ формирования установок, который не всегда приводит к положительным результатам [46].

Идентификация - сознательное следование человека каким-либо образцам, нормам и стандартам поведения, отождествление (идентифицирование) с ними правил своего собственного поведения. В этом случае человек уже размышляет над поведением той или иной личности и сознательно определяет, следует ему так же поступать в аналогичной ситуации или иным образом.

Взаимоадаптационный стадии соответствует средний уровень развития коллектива, характеризующийся созданием его актива (активно действующей группы).

Третья стадия - сплоченная, или стадия консолидации, коллектива, этап его зрелости. Руководитель выступает здесь не внешней силой, а как человек, который наиболее полно воплощает цели коллектива. В таком коллективе преобладают отношения взаимопомощи и сотрудничества.

В зависимости от степени сплоченности различается три типа коллективов: сплоченный, или консолидированный, который характеризуется тесной взаимосвязью его членов, солидарностью и дружбой, постоянной взаимопомощи [42].

Состав такого коллектива относительно стабилен. Такой коллектив имеет, как правило, высокие производственные показатели, хорошую трудовую дисциплину, высокую активность работников; расчлененный (слабосплоченный), который состоит из ряда недружелюбно относящихся друг к другу социально-психологических групп, имеющих своих лидеров. Групповые показатели, уровень производственной дисциплины, ценностные ориентации, активность таких групп весьма различны; разобщенный (конфликтный)- по своей сущности формальный коллектив, в котором каждый сам по себе, личные дружеские контакты между его членами отсутствуют, они связаны чисто официальными отношениями. В таких коллективах часто возникают конфликты, наблюдается большая текучесть кадров.

Следует иметь в виду, что процесс сплочения и развития трудового коллектива - обратимый процесс. При определенных обстоятельствах он может остановиться и превратиться даже в противоположный себе процесс - в процесс распада. Причиной этому может служить смена руководителя или состава коллектива, целей его деятельности, уровня предъявляемых требований или какие-либо другие изменения в трудовой ситуации.

Управление процессом сплочения трудового коллектива осуществляется с помощью воздействия на факторы, обуславливающие сплоченность [15].

К общим (внешним) факторам относятся характер общественных отношений, уровень развития научно-технического прогресса, особенности механизма хозяйственной деятельности, а к специфическим (внутренним) — уровень организации и управления производства в самом коллективе его социально-психологический климат, личностный состав.

Взаимоотношения в коллективе, его сплоченность в значительной мере зависят от того, что собой представляют сами члены коллектива, каковы их личностные качества и культура общения, проявляющаяся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии. Трудовой коллектив

формируется из отдельных работников, наделенных разными психическими свойствами, обладающими различными социальными характеристиками. Иными словами, члены трудового коллектива являются представителями различных темпераментов, половозрастных и этнических групп, обладают различными привычками, взглядами, интересами, которые по существу являются общностью или различием их социальных позиций [6,18].

Преобладание тех или иных личностных качеств у членов коллектива влияет на отношения, складывающиеся внутри коллектива, характер его психического настроения, придает ему определенную особенность, которая может способствовать или мешать его сплочению. Особенно сильно препятствуют сплочению коллектива отрицательные черты характера: обидчивость, зависть, болезненное самолюбие.

Характеристики благоприятного социально-психологического климата:

1. В коллективе преобладает бодрый, жизнерадостный тон взаимоотношений между работниками, оптимизм в настроении; отношения строятся на принципах сотрудничества, взаимной помощи, доброжелательности; членам коллектива нравится участвовать в совместных делах, вместе проводить свободное время; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика высказывается с добрыми пожеланиями.

2. В коллективе существуют нормы справедливого и уважительного отношения ко всем его членам, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту, помогают новичкам.

3. В коллективе высоко ценят такие черты личности как принципиальность, честность, трудолюбие и бескорыстие.

4. Члены коллектива активны, полны энергии, они быстро откликаются, если нужно сделать полезное для всех дело, и добиваются высоких показателей в труде и профессиональной деятельности.

5. Успехи или неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживание и искреннее участие всех членов коллектива.

6. В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание, сотрудничество [16].

Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

1. В коллективе преобладают подавленное настроение, пессимизм, наблюдаются конфликтность, агрессивность, антипатии людей друг к другу, присутствует соперничество; члены коллектива проявляют отрицательное отношение к более близкому отношению друг с другом; критические замечания носят характер явных или скрытых выпадов, люди позволяют себе принижать личность другого, каждый считает свою т.з. главной и нетерпим к мнению остальных.

2. В коллективе отсутствуют нормы справедливости и равенства во взаимоотношениях, он заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», здесь презрительно относятся к слабым, нередко высмеивают их, новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним часто проявляют враждебность.

3. Такие черты личности, как принципиальность, честность, трудолюбие, бескорыстие, не в почете.

4. Члены коллектива инертны, пассивны, некоторые стремятся обособиться от остальных, коллектив невозможно поднять на общее дело.

5. Успехи или неудачи одного оставляют равнодушными остальных членов коллектива, а иногда вызывают нездоровую зависть или злорадство.

6. В коллективе возникают конфликтующие между собой группировки, отказывающиеся от участия в совместной деятельности.

7. В трудных случаях коллектив не способен объединиться, возникают растерянность, ссоры, взаимные обвинения; коллектив закрыт и не стремится сотрудничать с другими коллективами [9].

В психологии конфликт определяется как «столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанных с отрицательными переживаниями». Исходя из определения, в конфликте можно выделить три основных компонента:

1. В конфликте всегда присутствует противоречие, столкновение позиций, за которым стоит различие интересов, ценностей или нормативных представлений сторон. Участники конфликта ощущают, что выигрыш первой стороны - это проигрыш для другой.

2. В конфликте всегда затрагиваются значимые для человека интересы или представления (независимо от того, о чем идет речь), что является причиной выраженных отрицательных эмоций у участников и становится часто основным препятствием в поиске разумного выхода из создавшегося положения.

3. Конфликт также обязательно предполагает элемент конфликтного поведения-противодействия, возникающего при попытке решить противоречие [10].

В социальной психологии существует многовариантная типология конфликта в зависимости от критериев, которые берутся за основу.

Так, любой конфликт (как частный случай взаимодействия) может быть описан с помощью основных параметров взаимодействия.

Ценности взаимодействия. Любой вид взаимодействия наделяется его участниками тем смыслом, который они для себя в нем видят или хотели бы видеть. Ценностная сторона взаимодействия людей, в сущности, ставит вопрос «зачем» или «ради чего». Независимо от того, формулируют ли сами участники взаимодействия для себя этот вопрос и дают ли на него осознанный ответ, у них всегда существуют доминирующие ценности, которые направляют их действия, создавая определенную модель их поведения во взаимодействии [8].

Интересы участников взаимодействия. Каждый человек входит в ситуацию взаимодействия со своими интересами. Какие-то из них люди рассматривают для себя в качестве целей, без реализации которых данная ситуация перестает их удовлетворять.

Средства (способы, пути) реализации целей. Наличие определенных целей предполагает и наличие или поиск соответствующих средств, способов, путей их достижения. Вопрос о способах затрагивает процессуальную сторону взаимодействия, его организацию - «как это делается» [37].

Потенциал участников взаимодействия. Успешное решение задач взаимодействия предполагает, что его участники имеют уровень компетентности, сумму знаний, набор навыков (пусть самых простейших), физические возможности, необходимые для его осуществления, то есть их потенциал соответствует комплексу требований, предъявляемых взаимодействием [2].

Правила взаимодействия (предполагаемый вклад каждого участника в общее взаимодействие, их ролевые обязанности, степень возможного участия каждого в принятии общих решений, правила «поведения» по отношению друг к другу и т. д.).

По каждому из этих параметров взаимодействия могут возникать противоречия и конфликтные ситуации.

Характеристика конфликта может быть дана и в зависимости от:

А) вовлеченных в него субъектов:

1. внутриличностные;
2. межличностные;
3. межгрупповые;
4. между отдельным человеком и группой.

Б) исхода:

1. деструктивные;
2. конструктивные.

В) вовлеченных организационных уровней:

1. горизонтальные (при вовлечении в конфликт представителей одного организационного уровня);
2. вертикальные (при вовлечении в конфликт представителей различных организационных уровней).

Г) длительности протекания:

1. кратковременные;
2. затяжные.

Д) источника возникновения:

1. субъективные (личные качества, индивидуальные особенности участников конфликта);
2. объективные (экономические, технологические, организационные факторы) [6].

Следует также различать реалистические и нереалистические конфликты.

- Конфликт принято называть реалистическим, если он связан с преследованием участниками определенных целей;

- В нереалистических конфликтах целью участников ситуации становится открытое выражение накопившихся эмоций и враждебности. Конфликт перестает быть средством достижения целей, но становится самоцелью, иногда

- способом разрядки накопившейся эмоциональной напряженности. Для разрешения его нужно перевести в реалистический [17].

1.2 Особенности педагогического коллектива

Современные представления о педагогическом коллективе как субъекте управления и саморазвития сложились под влиянием идей русских педагогов Л.Н. Толстого, К.Д. Ушинского, Н.И. Пирогова и других о взаимосвязи обучения и воспитания, о совместной деятельности педагогов и учащихся, о стремлении педагогов к самосовершенствованию [18].

Разработка проблемы целей воспитания, формирования детского коллектива в отечественной педагогической науке инициировала поиск оптимальной модели педагогического коллектива, его саморазвития и самодвижения. Интеграция воспитательных усилий учителей была одной из важнейших задач педагогики и школы в 1920-1930-е гг. (Н.К. Крупская, С.Т. Шацкий, А.С. Макаренко и др.). «Должен быть коллектив воспитателей, - писал А. С. Макаренко, - и там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого плана работы, единого тона, единого точного подхода к ребенку, там не должна быть никакого воспитательного процесса» [16].

Идеи развития и сплочения педагогического коллектива нашли практическое воплощение в педагогической системе В.А. Сухомлинского. Опыт Павлышской средней школы, изложенный в ряде работ В.А. Сухомлинского, подтвердил правомерность сформулированных им принципов коллективной организации деятельности учителей. В.А. Сухомлинский отмечал, что педагогический коллектив каждой конкретной школы имеет свои особенности. Обмен опытом должен приводить не к копированию работы какой-либо школы, а к оценке идей и концепций ее деятельности.

Педагогический коллектив учителей является частью общественного коллектива, куда входит составной частью ученический коллектив. При всем соответствии признакам любого коллектива педагогический коллектив школы в то же время имеет и свои специфические особенности [43].

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути, коллективы учебных заведений дают учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о

совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию [4].

Педагогическая деятельность коллектива учителей протекает в тесном взаимодействии с коллективом школьников. Решение педагогических задач зависит от того, в какой степени и как используется воспитательный потенциал ученического коллектива [23].

Труд педагога является успешным, если гармонично сочетаются такие его стороны, как владение педагогической деятельностью и общением и зрелость его личности. Педагогическая деятельность - это профессиональная активность педагога, использующая систему педагогических задач, педагогических приемов и технологий для осуществления обучения, развития, воспитания учащихся [14].

Педагогическое общение - профессиональная активность педагога, состоящая в установлении благоприятных отношений с другими участниками педагогического процесса (с учащимися, коллегами-педагогами, администрацией и др.) для повышения эффективности педагогической деятельности.

Личность педагога представляет собой совокупность его психических качеств (ценностных ориентации, мотивации, способностей и др.), существенно влияющих на выбор педагогом целей, задач, средств и способов педагогической деятельности и педагогического общения. Личность педагога является решающим фактором в педагогическом труде. Если педагогическая деятельность характеризует процесс, приемы и технологии в труде педагога, педагогическое общение отражает климат и атмосферу этого труда, то личность педагога определяет смысл, направленность, идеалы, духовное содержание этого труда [2].

Личность педагога складывается из сложной иерархии профессионально важных педагогических качеств. Но профессионально важным может стать любое психологическое качество педагога, способствующее осуществлению его педагогического труда, например профессиональное мышление, профессиональная память, профессиональное внимание и наблюдательность, внешность и т.п [8].

Решающее значение для личности педагога имеет группа профессионально важных качеств личности, влияющих на направленность личности, т.е. мотивацию поведения человека (ценностные ориентации, идеалы, установки, мотивы, цели смысла и др.) и определяющих профессиональный менталитет: ради чего трудится педагог, что составляет смысл его труда, в чем он видит предназначение и миссию труда педагога. Виды направленности личности педагога (социально-гражданская, познавательная, профессионально-педагогическая) детерминируют его поведение в целом:

Педагогическая направленность - это мотивация профессии собственно педагога, стремление стать, быть и оставаться педагогом. На определенном этапе профессионального развития особое значение приобретает мотивация педагогического мастерства и творчества, означающая направленность

педагога на переход к более высокому уровню педагогического труда. Главным в педагогической направленности является не просто любовь к детям, а ориентация на развитие личности учащегося как взрослеющего человека. Наличие устойчивой педагогической направленности и мотивации определяет развитие всех других качеств личности педагога [34].

В категориях науки управления и системного подхода педагогический коллектив является управляющей системой, а ученический коллектив - управляемой. В условиях повышенного внимания к личности как субъекту деятельности и общения важно признать, что и педагогический, и ученический коллективы выступают субъектами управления и собственного саморазвития. Учительский коллектив в силу имеющегося огромного интеллектуального, воспитательного потенциала безусловно выступает субъектом воспитания не только по отношению к детскому коллективу, но и по отношению к самому себе. Субъект-субъектные отношения, складывающиеся в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы [39].

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, крайне важно отметить полифункциональность учительской профессии. Современный учитель одновременно выполняет функции учителя-предметника, классного руководителя, руководителя кружка или студии, общественного деятеля. Полифункциональность деятельности отдельных учителей определяет полифункциональность деятельности всего педагогического коллектива. Решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за пределы школы. Педагогизация окружающей социальной среды - формирование педагогической культуры родителей и общества в целом - становится неотъемлемой функцией педагогического коллектива. Для многих учителей характерна активная реализация исследовательской функции в педагогической деятельности. Учитель-исследователь сегодня - это педагог, способный выйти за пределы нормативной деятельности, тонко улавливающий преимущества и недостатки педагогических нововведений, способный сам осваивать, создавать и внедрять новые ценности и технологии [13].

Другая особенность педагогического коллектива состоит в его высокой степени самоуправляемости. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому - деятельность совета школы, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций. Делегирование полномочий по вертикали рядовым учителям создает необходимые предпосылки для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития самостоятельности и инициативы. Как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля [9].

Одной из особенностей деятельности педагогического коллектива является коллективный характер труда и коллективная ответственность за

результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных учителей, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, в случае если они не согласованы с действиями других педагогов, в случае если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. Единство учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности, как любовь к ребенку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура, создают ту базу, на которой основывается единство действий учителей [1].

К числу особенностей жизнедеятельности педагогического коллектива крайне важно отнести также отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки учителей, недостатка крайне важного свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения. Наблюдения показывают, что в силу ряда причин материального, временного порядка резко сократилось число выписываемых литературных изданий, периодической печати, число посещений учителями кинотеатров, музеев и выставок [16].

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. При этом нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия [28,12].

Феминизация педагогических коллективов - проблема не новая. Она тем более обострилась в последние годы в связи со значительным оттоком мужской части педагогических коллективов в другие сферы деятельности, в основном по причинам материального характера. Вместе с тем изучение опыта работы школ В. А. Сухомлинского, А.А. Захаренко, В.А. Караковского, В.С. Подерягина, Е.И. Петренко, В.А. Кирилловой и других показывает, что крайне важно е представительство обоих полов в педагогическом коллективе обеспечивает гармоничность, целостность педагогического процесса. Эта проблема школьной жизни актуализируется в последние годы также в связи с заметным увеличением числа семей без отцов. Дать однозначный ответ на вопрос об оптимальном соотношении мужчин и женщин в педагогическом коллективе достаточно сложно. В каждом конкретном случае он решается по-своему. Но совершенно очевидно, что недостаток мужского представительства в школе должен быть компенсирован за счёт привлечения родителей-отцов, членов производственных коллективов к воспитательной работе во внеурочное время [11,16].

Организационное строение педагогического коллектива. Исследования по психологии коллектива (А.И. Донцов, А.Н. Лутошкин, А.В. Петровский,

А.Л. Свенцицкий и др.) дают обоснованную информацию о структуре коллектива. В частности, при социально-психологическом анализе коллектива выделяют формальную (официальную) и неформальную (неофициальную) организационные структуры. В этом случае под структурой принято понимать относительно устойчивые взаимосвязи между членами коллектива.

Формальная структура коллектива обусловлена официальным разделением труда, правами и обязанностями его членов. В рамках формальной структуры каждый человек, выполняя те или иные профессиональные функции, взаимодействует с другими членами трудового общества на базе определенных, предписанных ему правил. Учителя, работающие в одном и том же классе, руководствуются образовательными стандартами, программами, расписанием уроков и внеклассных занятий, нормами профессиональной этики. Каждый учитель находится в официальных, деловых отношениях с коллегами, руководителями школы. Отношения между учителями и администрацией школы - директором, завучами - регламентируются должностными инструкциями и распоряжениями [8].

Нормальное функционирование коллектива, его формальная организационная структура зависят от ряда условий. Результаты коллективного взаимодействия учителей определяются степенью организации совместной деятельности в рамках формальной структуры, координацией функций, наличием различного рода оперативных графиков, системой контрольных мероприятий за ходом и результатами учебно-воспитательного процесса, равномерным распределением общественных обязанностей.

Неформальная структура коллектива возникает на базе действительных, а не только предписанных, функций, выполняемых членами конкретного профессионального объединения людей. Неформальная структура коллектива представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами. Такие отношения возникают на базе симпатий и антипатий, уважения, любви, доверия или недоверия, желания или нежелания сотрудничества и совместного поиска. Такая структура отражает внутреннее, порой скрытое, незримое состояние коллектива [4,28].

Молодой учитель, сталкиваясь с трудностями в процессе педагогической деятельности, в соответствии с формальной (официальной) организационной структурой может обратиться за советом к заместителю директора школы по учебной работе, но может обратиться и к другому учителю, которого считает квалифицированным, компетентным специалистом или более объективным, внимательным человеком и др.

Неофициальные контакты могут возникать между учителями по разным причинам. В одном случае это бывают социальные потребности в общении, дружбе, любви; в другом - желание получить профессиональную помощь и поддержку от другого, более опытного человека; в третьем - желание получить новую интересную информацию; в четвертом - это бывают эгоистические мотивы: желание подчинить себе других людей и др.

Результатом проявления неофициальных отношений в коллективе являются такие признаки, как наличие дружеских компаний, неофициальное

общественное мнение, появление неформальных лидеров, утверждение новых ценностей, ориентации и установок личности и др [16].

На развитие организационной структуры коллектива оказывает влияние ряд факторов. Рассмотрим влияние этих факторов с учетом специфики педагогического коллектива.

Это, прежде всего, характер профессионально-педагогических задач, решаемых членами учительского коллектива. Целостность педагогического процесса, неразрывная связь обучения и воспитания интегрируют деятельность учителей, классных руководителей, родителей, общественности. Хотя каждый педагог выполняет свои конкретные функции, тем не менее он согласует свои действия с другими участниками педагогического процесса - учителями, учениками, администрацией школы. Своевременная объективная информация о состоянии дел в школе, в классе укрепляет организационную структуру коллектива, объединяет членов этого коллектива. В психологических исследованиях (А.И. Донцов, Р.Х. Шакуров) доказано, что необходимым условием сплоченности коллектива выступает целевое единство, когда выполнение конкретных, частных задач подчиняется достижению общей цели деятельности [6].

В значительной мере организационная структура зависит от социально-демографических и индивидуально-психологических особенностей членов педагогического коллектива. Хорошей основой для установления тесных деловых межличностных отношений является высокая степень однородности (гомогенности) коллектива по таким признакам, как возраст, образование, уровень квалификации, профессиональные ценности. Такие коллективы отличаются высоким уровнем сплоченности, организованности. При этом, как отмечалось ранее, педагогические коллективы достаточно разнородны по своему составу: в них входят молодые и опытные преподаватели, имеющие разный уровень квалификации, представители разного пола. Все это выступает реальной основой для возникновения неформальных групп различной направленности [12]. Это крайне важно учитывать руководителям школы при организации и управлении педагогическим коллективом.

Исследуя влияние взаимоотношений на стабильность педагогического коллектива, Н.С. Дежникова пришла к выводу о двустороннем характере этого взаимодействия. С одной стороны, внутриколлективные отношения отражаются на стабильности коллектива, с другой - стабильность педагогического коллектива определяет характер взаимоотношений педагогов [19].

Организационная структура коллектива зависит также и от того, насколько принадлежность к нему удовлетворяет потребности, интересы его членов. К числу факторов, определяющих степень удовлетворенности, относятся престиж коллектива, наличие друзей, осознание значимости своего труда в данном коллективе, морально-психологический климат, традиции коллектива.

На характер организационной структуры коллектива определенное влияние оказывает его величина. В психологии доказано, что в небольших

коллективах связи между его членами более прочные, устойчивые. По мере увеличения коллектива отношения между его членами приобретают все более официальный характер [36].

В педагогическом коллективе, насчитывающем более 30 человек, как правило, возникают различные неформальные группы, объединенные по разным признакам: общности интересов, увлечений, совместному отдыху и др.

Тем более они возникают в педагогических коллективах больших городских школ, насчитывающих от 50 до 100 человек и более. Особое значение приобретает проблема педагогических коллективов малокомплектных сельских школ, в которых должна быть от 10 до 50 учащихся и от 3 до 10-12 учителей. Численность педагогического коллектива определяет характер руководства им. В небольших коллективах педагоги хорошо знают друг друга, отношения между ними отличаются стабильностью, но в таких коллективах ограничены возможности общения, взаимного обогащения. В больших коллективах складывается сложная структура взаимоотношений, они более подвижны, иногда даже конфликтны, но в таких педагогических коллективах большая вероятность появления ярких, неординарных личностей [52].

Педагогический коллектив - общность учителей, деятельность которых объединена целью педагогической работы и внутри общности существуют формальные и неформальные взаимоотношения [45].

Признаки педагогического коллектива:

- Относительная устойчивость и продолжительность функционирования;
- Организованность;
- Наличие руководства;
- Общественно и профессионально значимые цели деятельности;
- Сплоченность [13].

Особенности педагогического коллектива:

1. Полифункциональность деятельности педагога;
2. Самоуправляемость;
3. Коллективный характер труда, коллективная ответственность;
4. Нормирование рабочего дня;
5. Преимущественно женский состав [5].

Организационная структура педагогического коллектива:

1. Формальная (официальная). Обусловлена официальным разделением труда, правами и обязанностями его членов.

2. Неформальная (неофициальная). Представляет собой сеть реально сложившихся отношений между его членами.

Факторы, влияющие на развитие структуры коллектива:

1. Величина коллектива;
2. Характер профессионально-педагогических задач, решаемых членами учительского коллектива;
3. Социально-демографические и индивидуально-психологические особенности членов педагогического коллектива;
4. Степень удовлетворенности принадлежностью к коллективу [28].

Социально-психологический климат - система эмоционально-психологического состояния коллектива, отражающая характер взаимоотношения между его членами в процессе совместной деятельности и общения.

Функции социально-психологического климата: консолидирующая (объединение формальное и неформальное членов коллектива), стимулирующая (направление деятельности коллектива на решение какой-либо цели), регулирующая (управление внутренними взаимоотношениями в формальной и неформальной структуре коллектива), стабилизирующая [15].

Общие характеристики эффективности коллективной деятельности:

1. Удовлетворенность членов коллектива своим пребыванием в коллективе, процессом и результатом труда;
2. Сознательная дисциплина;
3. Жизнеутверждающее настроение в коллективе;
4. Продуктивность работы;
5. Сплоченность и организованность членов коллектива;
6. Высокая степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении коллективом;
7. Признание авторитета руководителей;
8. Практическое отсутствие текучести кадров [17].

Конфликт - резкое обострение противоречий и борьбы двух или более сторон - участников в решении проблемы, имеющие личную значимость для каждого из участников.

Конфликтная ситуация - ситуация скрытого или открытого противоборства двух и более участников, каждый из которых имеет свои цели, мотивы и способы решения конфликта [13].

Инцидент - действие или бездействие участников конфликтной ситуации, провоцирующее резкое обострение противоречия и начало конфликта [4].

Источники возникновения конфликта представляют собой следующую совокупность: знания, умения, навыки, личностные качества; функции управления; эмоциональные и психические состояния; цели, средства и методы деятельности; мотивы, потребности и ценностные ориентации; интерпретация информации, ожидания и позиции членов коллектива; оценки и самооценки.

Основные группы конфликтов в педагогическом коллективе:

1. Профессиональные конфликты - реакция на препятствие к достижению целей профессионально-педагогической деятельности;
2. Конфликты ожидания - несоответствие поведения и деятельности педагогов их ожиданиям по отношениям друг к другу;
3. Конфликты личностной несовместимости - результат личностных особенностей участников педагогического процесса [19].

Профессиональная педагогическая деятельность, как система педагогических задач.

Педагогическая задача понимается, как система особого рода, представляющая собой основную единицу педагогического процесса, она включает те же компоненты, что и педагогический процесс:

- Субъекты (ученики, педагоги, родители);
- Содержание;
- Средства и методы разрешения [54].

Педагогическая задача, как система, представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов: исходное состояние предмета задачи (материальные и идеальные субстанции, для которых характерно качественное или количественное изменение), модель требуемого состояния [7].

Педагогическая задача - осмысленная педагогическая ситуация, с привнесенной в нее целью, в связи с необходимостью познания и преобразования действительности.

Педагогическая задача является результатом осознания субъектом цели образования и условий ее достижения в педагогической ситуации, а так же необходимости выполнения профессиональных действий.

Осознанная педагогом и поставленная педагогом, как задача, любая педагогическая ситуация трансформируется в систему конкретных педагогических задач, что обусловлено необходимостью перевода обучающегося из одного состояния в другое [43].

Специфика педагогической задачи заключается в том, что нельзя полностью абстрагироваться от характеристики субъекта, участвующих в ее разрешении, так как сам предмет задачи совпадает с субъектом

По времени реализации выделяют три большие группы педагогических задач:

1. Задачи стратегические (основываясь на общей цели образования, они формируются в виде представлений о базовой культуре личности, задаются извне и отражают объективные потребности общественного развития)

2. Задачи тактические (позволяют разрешать определенный этап стратегической задачи, сохраняя общую направленность на итоговый результат)

3. Задачи оперативные (задачи текущие, возникающие в каждый отдельно взятый момент практической деятельности педагога)[16].

В соответствии с представлениями о целостном педагогическом процессе, выделяют:

- Дидактические задачи (задачи управления учебно-познавательной деятельностью обучающихся на уроке, результатом разрешения которых является сформированность системы знаний по учебному предмету и общеучебных умений и навыков)

- Воспитательные задачи (задачи, направленные на управление всеми видами деятельности в их органическом единстве: игровая, трудовая, художественная, ценностно-ориентационная деятельность и т.д.)

Этапы разрешения педагогической задачи:

1) Постановка педагогической задачи на основе анализа ситуации конкретных условий;

2) Конструирование способа педагогического взаимодействия;

3) Осуществление плана решения педагогической задачи на практике;

4) Анализ результатов решения педагогической задачи [26].

Способ решения задачи - система последовательно осуществляемых операций, приводящих к решению задачи: алгоритмический и квазиалгоритмический [6].

Способ разрешения типичной педагогической задачи представляет собой набор моделей поведения учителя и ученика, которые хранятся в памяти педагога

Одна и та же педагогическая задача имеет множество решений, в зависимости от личной «Я-концепции» учителя.

Способ разрешения педагогической задачи трансформируется в процесс разрешения [3].

1.3 Особенности психологического климата педагогического коллектива

Специфика профессиональной деятельности - обучение и воспитание подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества [13].

Взаимодействие педагогического и ученического коллектива (коллектива воспитанников). Субъект-субъектные отношения, которые необходимо формировать в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы.

Полифункциональность педагогической профессии, выходящей за рамки образовательного учреждения.

Высокая степень самоуправления.

Коллективный характер труда и коллективная ответственность за все результаты своей деятельности [36].

Доминирование женщин в составе коллектива образовательного учреждения, что создает определенные эмоциональные и организационные трудности и позитивные стороны подобных коллективов. Женщины более исполнительны и склонны к воспитательной работе, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия, но женские коллективы более эмоциональны, конфликтны, женщины чаще по различным причинам отвлекаются от педагогического процесса (беременность, болезни детей и т.п.).

Однако успешность функционирования коллектива образовательного учреждения зависит от того, насколько он является подлинным педагогическим коллективом. «Должен быть коллектив воспитателей, и там, где воспитатели не соединены в коллектив и коллектив не имеет единого плана работы, единого

тона, единого подхода к ребенку, там не может быть никакого воспитательного процесса» (А. С. Макаренко) [9].

Социально-психологический климат оказывает положительное или негативное влияние на личность в силу сложившихся в нем норм отношений между людьми. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий учитель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а должно быть, испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению конфликтных ситуаций, к переходу в другой коллектив [16].

Выполняя широкий круг профессионально-педагогических обязанностей, каждый учитель испытывает потребность в общественном признании своей личности и своего труда. Педагоги особенно восприимчивы к оценке со стороны авторитетных людей, в числе которых бывают руководители, родители. Положительные оценки стимулируют педагогов, отрицательные - дают основания для пересмотра своих профессиональных позиций и переоценки отношения к окружающим, к своей деятельности. Таким образом, одним из путей влияния социально-психологического климата коллектива на личность является объективная оценка личностных, профессиональных качеств педагога, его личного вклада в коллективное дело. Это означает, что отношения в педагогическом коллективе должны быть взаимоуважительными и принципиальными, требовательными и доброжелательными [8].

Механизм влияния социально-психологического климата на личность состоит в подражании - непосредственном заимствовании личностью мыслей, эмоций других людей. В условиях педагогической деятельности одни учителя способны отражать и переживать эмоциональное состояние своих коллег, другие - склонны к анализу психических состояний и сопоставлению со своими убеждениями, желаниями, и исходя из степени соответствия они принимают или не принимают их. Длительная совместная деятельность, симпатии, общность интересов существенно ускоряют процесс позитивного подражания.

Наряду с мотивированным подражанием влияние социально-психологического климата коллектива на личность может осуществляться и на интуитивном уровне восприятия психических состояний других людей. Это относится к области эмпатической способности личности, которая определяется жизненным опытом человека, его настроенностью на эмоционально-психологическую волну своих коллег. При этом педагог не

только понимает и чувствует состояние другого, но и сам способен испытать подобное состояние, найти оптимальное решение в создавшейся ситуации [4].

Другая сторона взаимного воздействия состоит во влиянии личности на климат коллектива. Оно определяется социально-психологическими свойствами личности, особенностями ее психологических процессов, эмоционально-волевыми качествами. Педагоги, обладающие чувством долга, принципиальностью, ответственным отношением к делу, дисциплинированностью, общительностью, добротой, тактичностью и другими положительными качествами, оказывают сильное влияние на формирование позитивного климата в коллективе. И наоборот, эгоистичные, бестактные, непоследовательные в поведении члены коллектива отрицательно влияют на утверждение положительного климата [11].

Общий климат в коллективе зависит от личностных интеллектуальных, эмоциональных, волевых черт характера его членов. Познавательная активность, чувство нового, изобретательность отдельных педагогов стимулируют педагогический коллектив к инновационной деятельности, к поиску новых технологий и утверждению истинных ценностей. Руководитель учительского коллектива с сильной волей способен повести за собой остальных. И если интеллект, эмоциональность, воля членов коллектива воплощены в педагогическую деятельность, успех ее обеспечен.

Основными способами воздействия отдельного человека на коллектив и его социально-психологический климат являются убеждение, внушение, личный пример [13].

Убеждение направлено на изменение мнений, оценок людей, утверждение норм и правил поведения в соответствии с теми представлениями, которые имеет отдельный конкретный человек - убеждающая личность. При этом убеждающий, используя силу фактов, логику и аргументацию, воздействует не только на разум, но и на чувства своих собеседников. Убеждение достигает своей цели в том случае, в случае если собеседник становится соучастником принятия задуманного решения и формулировки выводов, в случае если он при этом испытывает удовлетворение от найденного пути решения, создавая, таким образом, общий благоприятный климат взаимодействия. В процессе внушения происходит произвольное или непроизвольное воздействие одного человека на другого или коллектив в целом. При помощи внушения в педагогическом коллективе создается настроение, утверждаются идеи, ценности педагогической культуры. Оно может быть прямым и косвенным, произвольным и непроизвольным. При прямом и произвольном внушении цели, содержание, способы педагогической деятельности должны быть безоговорочно приняты. При косвенном и

непроизвольном внушении те же цели и содержание принимаются опосредовано, через дополнительную информацию, анализ аналогичных ситуаций и др. Эффективным способом влияния личности на формирование положительного социально-психологического климата в коллективе является пример [8].

Это, должно быть, пример отношения к своему труду, к коллегам, к коллективному мнению, к самому себе. Пример всегда конкретен, дает образец деятельности и поведения, позволяет соотнести реальное и идеальное.

Важнейшим условием развития коллектива, его устойчивости, жизнеспособности является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса. Практически от того, насколько дружелюбна, основана на взаимном уважении и сдержанности сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, насколько предсказуема уважительная позиция и поступки руководства и коллег – от всего этого зависит время успешной жизни коллектива, его поступательное движение к поставленным целям. Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и безусловно влияет на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность ученика [29].

В. М. Шепель одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата. Психологический климат, по его мнению, - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадение характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми состоит из трех климатических зон. Первая климатическая зона - социальный климат, который определяется тем насколько в данной группе осознаны цели и задачи, насколько здесь гарантировано соблюдение всех конституционных прав и обязанностей работников как граждан. Вторая климатическая зона - моральный климат, который определяется тем, какие моральные ценности в данной группе являются принятыми. Третья климатическая зона - это психологический климат, те неофициальные отношения, которые складываются между работниками, находящимися в непосредственном контакте друг с другом. Психологический климат - это микроклимат, зона действия которого значительно локальнее социального и морального климата.

Под благоприятным психологическим климатом понимают эмоционально-психологическое настроение коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются и личные, и деловые взаимоотношения его членов, определяющиеся их ценностными ориентациями, моральными нормами и общими интересами. Он создается и в процессе общения в коллективе. При этом ранее скрытые содержательные ситуации взаимодействия между людьми

(соревнование или скрытое соперничество, общительная сплоченность или круговая порука, давление или сознательная дисциплина) становятся особенно заметными [33].

Психологический климат выступает повседневным пространством трудовой деятельности индивида, активно влияя на ее мотивы, устойчивость, эффективность. Значимость его приобретает особый смысл в педагогической профессии, где эмоциональное состояние учителя выступает не просто сопутствующим элементом трудовой деятельности, а включается в саму профессию.

Психологический климат реализуется на двух уровнях. Первый уровень - статический, относительно постоянный. Это устойчивые взаимоотношения членов коллектива, их интерес к работе и коллегам. На этом уровне психологический климат понимается как устойчивое, достаточно стабильное состояние, которое, однажды сформировавшись, способно долгое время не разрушаться и оставлять свою сущность [48].

Второй уровень - динамический, меняющийся, колеблющийся. Это каждодневный настрой сотрудников в процессе работы. Этот уровень описывается понятием «психологическая атмосфера». В отличие от психологического климата, психологическая атмосфера характеризуется более быстрыми, временными изменениями и меньше осознается людьми. Изменение психологической атмосферы влияет на настроение и работоспособность личности в течение всего дня. Изменения же климата всегда более выражены, заметны, они осознаются и переживаются сотрудниками более остро; чаще всего человек успевает адаптироваться к ним.

Основные составляющие позитивного психологического климата педагогического коллектива:

- Взаимоуважение.
- Высокая степень удовлетворённости членов коллектива взаимоотношениями, условиями труда и стилем руководства.
- Преобладание позитивного настроения.
- Взаимопонимание и авторитет руководителей и подчинённых.
- Степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении.
- Сплочённость вокруг целей деятельности, взаимопомощь и взаимовыручка.
- Сознательная дисциплина и продуктивность работы [23].

Все эти составляющие объединяются с высокой внутренней дисциплиной, принципиальностью и ответственностью, требовательностью к себе и коллегам.

Особенности педагогического коллектива заключается в том, что его психологическая атмосфера, межличностные отношения, стиль управления проектируются на профессиональную деятельность педагога и детского коллектива.

Коллектив остается для учителя важнейшим фактором, определяющим его профессиональную форму. Основная масса учителей положительно оценивают тот микроклимат, в котором профессионализм является поощряемым и ценностным. Наличие высокой значимости профессионального уровня требует от психологического климата подвижности, одобрения творческой активности учительства.

Направленность педагогического коллектива на творчество и профессиональную мобильность, очевидно, находит более яркое отражение в психологическом пространстве при наличии целого ряда условий. На первое место среди них учителя выдвигают наличие профессиональной свободы.

Эта позиция, по мнению современного учительства, обеспечивается изменением организационной культуры школьных организаций. Больше всего здесь ценят демократизм, отсутствие постоянного давления и опеки со стороны администрации.

Вторым важным условием повышения профессиональной значимости учителя является его право свободно выражать свое мнение, право на то, что его мнение будет услышано, понято, а не осуждено и высмеяно [31].

Наличие подобной психологической ситуации создавало бы, как считают учителя, более благоприятные условия для проявления личной профессиональной оригинальности учителя, влияло бы на появление авторитетов, выросших в собственном коллективе. Рождение талантливых преподавателей, которые становятся прекрасными профессионалами, учителя оценивают как важный результат широкого комплекса всей организационной и управленческой культуры школы и дают этому явлению достаточно высокую оценку.

Яркие личности коллег становятся притягательной и организующей силой, повышающей профессиональный потенциал коллектива в целом и стимулирующей труд его отдельных представителей [47].

Типы психологического климата в педагогическом коллективе:

Личностно-активный тип климата отличается заботой о развитии личности работника, ее успехах, комфортности, самореализации не только в профессиональном, но и личностном плане. Особенно высокой оценки здесь удостоиваются те, чьи личные усилия соответствуют целям школьной организации и профессиональной эффективности.

Часто бывает так, что в коллективе сформировалась устойчивая традиция добрых личных взаимоотношений, работник ощущает заботливое отношение как со стороны администрации, так и коллег. Иногда это состояние выражается в формуле: «школа как родная семья», «школа как родной дом». Сама по себе эта формула имеет мощный позитивный смысл, означающий, что школа, педагогическая профессия являются для учителя высшей ценностью, приравненной к семье, близким и родным людям. Но если в ней присутствуют исключительно дружеские эмоции, если на второй план уходят профессиональные требования и снижается требовательность к профессиональным качествам, профессиональной дисциплине, то такие эмоциональные привязанности могут серьезно мешать эффективной работе и порождают собственный тип психологического климата. Такой тип называют личностно-пассивным [42].

Высокий уровень эмоционального включения в профессиональный коллектив обеспечивает уравновешенное, оптимистическое психологическое состояние учителя, мобилизующее его на эффективную работу в коллективе.

Формирование нормального психологического климата нельзя оторвать от формирования коллектива в целом. Нельзя создать психологический климат, не управляя коллективом. В управление коллектива входят: поддержка определённых ценностных ориентаций (стимулирование творческой деятельности), создание самоуправления, формирование доброжелательной атмосферы, коррекция позиции каждой личности в коллективе. Определённую роль в формировании психологического климата призвана сыграть психологическая служба школы. Важной задачей психологической службы является изучение психологического климата детского и педагогического коллектива, эмоционального благополучия ее членов.

Вывод по первой главе

Существенным элементом в общей концепции социально - психологического климата является характеристика его структуры. Это предполагает вычисление основных компонентов в рамках рассматриваемого явления по некоему единому основанию, в частности по категории отношения. Тогда в структуре социально-психологического климата становится очевидным наличие двух основных подразделений - отношения людей к труду и их отношения друг к другу [15].

Условия, в которых происходит взаимодействие в образовательном учреждении, влияют на успешность деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами труда. В частности, к ним относят санитарно-

гигиенические условия, в которых работают сотрудники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность помещения, наличие удобного рабочего места и т.д. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Когда ведут речь о психологическом климате коллектива, подразумевают следующее [12]:

- совокупность социально-психологических характеристик;
- преобладающий и устойчивый психологический настрой;
- характер взаимоотношений;

Благоприятный психологический климат характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, совершать ошибки без страха наказания и т.д [2].

Неблагоприятный психологический климат характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу, нежелание вкладывать усилия в совместный продукт, в развитие коллектива и организации в целом, неудовлетворенность и т.д [3].

Руководитель может целенаправленно регулировать характер отношений в образовательном учреждении и влиять на психологический климат. Для этого необходимо знать закономерности его формирования и осуществлять управленческую деятельность с учетом факторов, влияющих на психологический климат [19].

Психологический климат коллектива, обнаруживающий себя прежде всего в отношениях людей друг к другу и к общему делу, этим все же не исчерпывается. Он неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это в свою очередь может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива [1].

Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. На самочувствие личности в коллективе отражаются отношения личности к определенной группе в целом, степень удовлетворенности своей позицией и межличностными отношениями в группе. Каждый из членов коллектива на основе всех других параметров психологического климата вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и ощущение своего «я» в рамках данной конкретной общности людей.

Глава 2 Организация эмпирического исследования особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы

2.1 База, этапы и методы исследования

Согласно теоретическим положениям, представленным в первой главе, характер психологического климата в основном зависит от уровня развития педагогического коллектива. Между состоянием климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь. Оптимальное управление деятельностью и психологическим климатом или психологической атмосферой в любом коллективе требует специальных знаний и умений от руководящего состава. Психологический климат зависит от стиля руководства, от авторитета руководителя.

Диагностическое исследование было проведено на базе МАОУ «Общеобразовательное учреждение Лицей №12», на учительском составе из 34 человек, в возрасте от 22 до 50 лет. В их числе 12 педагогов начальных классов и 22 основной школы. Все женщины.

На успешность любой организации влияет не только профессионализм сотрудников, но и взаимоотношения в коллективе: «человеческий фактор» часто недооценивают, а зря. Психологический климат в организации очень важен для ее успешной и продуктивной деятельности. А для учителей отношение в коллективе наиболее важно, так как они работают с детьми и эмоциональное отношение в коллективе сказывается на отношении к детям. Поэтому важно, чтобы учителя между собой чувствовали комфортность и легкость в общении [13].

Психологический климат в организации - это неофициальные отношения, которые складываются между работниками. Они возникают на основе совпадения характеров, склонностей, интересов, симпатии.

В рамках моей работы я ставлю перед собой следующие задачи:

1. Изучить особенности психологического климата в организации
2. Оценить привлекательность коллектива для каждого работника
3. Оценить эмоциональное состояние преподавателей

Решая данные задачи, я буду опираться на имеющиеся в моем распоряжении литературные данные и результаты собственных исследований.

Этапы проведения исследовательской работы:

- 1) Теоретический анализ особенностей психологического климата в коллективе педагогов;

- 2) Подготовка пакета методик для исследования психологического климата коллектива, конфликтности работников и уровня их эмоциональности;
- 3) Проведение исследования особенностей психологического климата в коллективе педагогов с разным стажем работы МАОУ Лицей №12 г. Красноярск, получение результатов, обработка и анализ полученных данных;
- 4) Разработка рекомендаций психологического сопровождения мотивации трудовой деятельности педагогов.

Методы исследования:

- теоретические (анализ психологической литературы);
- эмпирические (тестирование, опрос, беседа);

Для исследования психологического климата в организации я использовала методики:

1. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)
2. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П. А. Ковалев)
3. Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Рассмотрим каждую подробнее:

1. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)

Цель: изучить уровень благоприятности или неблагоприятности студенческого (ученического или педагогического) коллектива.

В предлагаемом задании уровень благоприятности психического климата определяется методом опроса. Методика ценна тем, что позволяет квантифицировать (изучать) не только степень благоприятности, но и выявить те свойства коллектива, которые объединяют его (+), и те, которые разобщают коллектив (-).

Уровень социально-психологического климата в коллективе оценивается по полярным профилям: 3 2 1 0 -1 -2 -3.

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению (Приложение Б).

Оценки

- 3 – свойство проявляется в коллективе всегда;
- 2 – свойство проявляется в большинстве случаев;
- 1 – свойство проявляется нередко;
- 0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

Второй этап: все цифры, полученные после обработки ответов каждого ученика (педагога), необходимо сложить и разделить на количество отвечающих. Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики:

22 и более - высокая степень благоприятности социально-психологического климата

от 8 до 22 - средняя степень благоприятности социально-психологического климата;

от 0 до 8 - низкая степень (незначительная) благоприятности;

от 0 до (-8) - начальная неблагоприятность социально-психологического климата;

от (-8) до (-10) - средняя неблагоприятность;

от (-10) и ниже - сильная неблагоприятность

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

а) записать, затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса;

б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр, по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительно), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком).

Приведенная методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые заложены в опросном листе).

2. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин и П.А. Ковалев)

Цель: Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Инструкция:

Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса (приводится ниже) в соответствующем квадратике поставьте знак «+» («да»), при несогласии — знак «-» («нет»).

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом к каждой шкале начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемые могут набрать от 0 до 10 баллов.

Ключ к расшифровке ответов:

- Ответы «да» по позициям 1, 9, 17, 65 и ответы «нет» по позициям 25, 33, 41, 49, 57, 73 свидетельствуют о склонности субъекта к вспыльчивости.

- Ответы «да» по позициям 2, 10, 18, 42, 50, 58, 66, 74 и ответы «нет» по позициям 26, 34 свидетельствуют о склонности к наступательности, напористости.

- Ответы «да» по позициям 3, 11, 19, 27, 35, 59 и ответы «нет» по позициям 43, 51, 67, 75 свидетельствуют о склонности к обидчивости.

- Ответы «да» по позициям 4, 12, 20, 28, 36, 60, 76 и ответы «нет» по позициям 44, 52, 68 свидетельствуют о склонности к неуступчивости.

- Ответы «да» по позициям 5, 13, 21, 29, 37, 45, 53 и ответы «нет» по позициям 61, 69, 77 свидетельствуют о склонности к бескомпромиссности.

- Ответы «да» по позициям 6, 22, 38, 62, 70 и ответы «нет» по позициям 14, 30, 46, 54, 78 свидетельствуют о склонности к мстительности.

- Ответы «да» по позициям 7, 23, 39, 55, 63 и ответы «нет» по позициям 15, 31, 47, 71, 79 свидетельствуют о склонности к нетерпимости к мнению других.

Ответы «да» по позициям 8, 24, 32, 48, 56, 64, 72 и ответы «нет» по позициям 16, 40, 80 свидетельствуют о склонности к подозрительности.

Сумма баллов по шкалам «наступательность (напористость)», «неуступчивость» дает суммарный показатель позитивной агрессивности субъекта. Сумма баллов, набранная по шкалам «нетерпимость к мнению других», «мстительность», дает показатель негативной агрессивности субъекта. Сумма баллов по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость», «подозрительность» дает обобщенный показатель конфликтности.

3. Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Методика применяется для самооценки эмоциональных состояний и степени бодрствования.

Инструкция: Выберите в каждом из предложенных наборов суждений то, которое лучше всего описывает ваше состояние сейчас. Номер суждения, выбранного из каждого набора, запишите.

Обработка результатов и интерпретация

Определяют следующие показатели:

И1 - «Спокойствие - тревожность» (индивидуальная самооценка - И1 - равняется номеру суждения, выбранного испытуемым из данной шкалы. Аналогично получают индивидуальные значения по показателям И2-И4).

И2 - «Энергичность - усталость».

И3 - «Приподнятость - подавленность».

И4 - «Чувство уверенности в себе – чувство беспомощности».

И5 - Суммарная (по четырем шкалам) оценка состояния:

$I5 = I1 + I2 + I3 + I4$, где

И1, И2, И3, И4 – индивидуальные значения по соответствующим шкалам.

Если сумма баллов от 26 до 40, то испытуемый высоко оценивает свое эмоциональное состояние, если от 15 до 25 баллов, то средняя оценка эмоционального состояния и низкая если от 4 до 14 баллов.

В общем виде эмоциональное состояние - характеристика эмоций человека, отражающая ее положение относительно объектов окружающей среды. Состояние может быть наблюдаемо как внешне, так и внутренне. Внутреннее состояние эмоций фиксируется сознанием субъекта на определенный момент времени тех ощущений благополучия (неблагополучия) как организма в целом, как и его частей. Внешне оценка состояния эмоций

фиксируется высказываниями испытуемого по определенным признакам. Состояние человека выступает регулятивной функцией адаптации к окружающей среде или ситуации.

Шкала «Спокойствие-тревожность»

- выше 6 баллов. В опросе испытуемый показывает преобладание «Спокойствия»: выдержанность, сдержанность, терпеливость, степенность, благоразумность, уравновешенность, невозмутимость, терпимость.

- 5-6 баллов. В самооценке испытуемый показывает средние показатели по шкале «Спокойствие-тревожность» без явного преобладания одного из полюсов.

- 1-4 балла. По самооценке испытуемого прогнозируется задержанность, запуганность, закомплексованность, нерешительность, пугливость, нервность, неуверенность, напряженность, боязливость.

Шкала «Энергичность-усталость»

- выше 6 баллов. Испытуемый оценивает себя как личность: инициативный, деятельный, предприимчивый, одержимый, устремленный, активный, кипучий, пробивной, расторопный.

- 5-6 баллов. В самооценке испытуемый показывает средние показатели по шкале «Энергичность-усталость» без явного преобладания одного из полюсов.

- 1-4 балла. Испытуемый оценивает себя как: неинициативный, пассивный, инертный, безынициативный, вялый, апатичный, безразличный, медлительный.

Шкала «Приподнятость-подавленность»

- выше 6 баллов. Испытуемый оценивает себя как: кипучий, темпераментный, задорный, порывистый, энергичный, вольнолюбивый, раскрепощенный, живой, подвижный, бойкий.

- 5-6 баллов. В самооценке испытуемый показывает средние показатели по шкале «Приподнятость-подавленность» без явного преобладания одного из полюсов.

- 1-4 балла. Испытуемый оценивает себя как: застенчивый, робкий, нерешительный, несмелый, запуганный, стеснительный, угнетенный, оробелый, подавленный, задавленный.

Шкала «Уверенность в себе - чувство беспомощности»

- выше 6 баллов. Испытуемый оценивает себя как: боец, закаленный, решительный, упорный, героический, работоспособный, сильный, волевой, твердый, бесстрашный, отважный, самостоятельный.

- 5-6 баллов. В самооценке испытуемый показывает средние показатели по шкале «Уверенности-беспомощности» без явного преобладания одного из полюсов.

- 1-4 балла. Оценивается: безответный, слабохарактерный, безгласный, несмелый, слабый, слабовольный, пришибленный.

Суммарная оценка состояния: этот показатель отражает выраженность, степень эмоционального подъема/истощения испытуемого.

2.2 Анализ полученных результатов

Каждому респонденту были предоставлены три бланка с методиками, на которых им было необходимо, прочитав инструкцию, проставить оценки. Исследование проходило анонимно и в течении 1 академического часа.

После чего мне необходимо было подсчитать результаты по каждой методике.

Для определения психологического климата коллектива по методике А.Н. Лутошкина мне необходимо было сложить все абсолютные величины сначала (+), потом (-) оценок, данных каждым респондентом. Затем из большего числа вычесть меньшее. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива. Что бы найти среднее арифметическое значение, необходимо сложить все цифры, полученные после обработки ответов каждого педагога, и разделить на количество отвечающих (34 человека). Затем полученную цифру сравнивают с «ключом» методики.

Данные получены путем сложения всех оценок, поставленных респондентами. И дает возможность нам сосчитать общее значение.

Общая сумма баллов у 34 респондентов = 526

Среднее значение $526/34=15,4$

По диаграмме (Рисунок 1) можно увидеть процентное соотношение уровня благоприятности психологического климата в коллективе учителей.

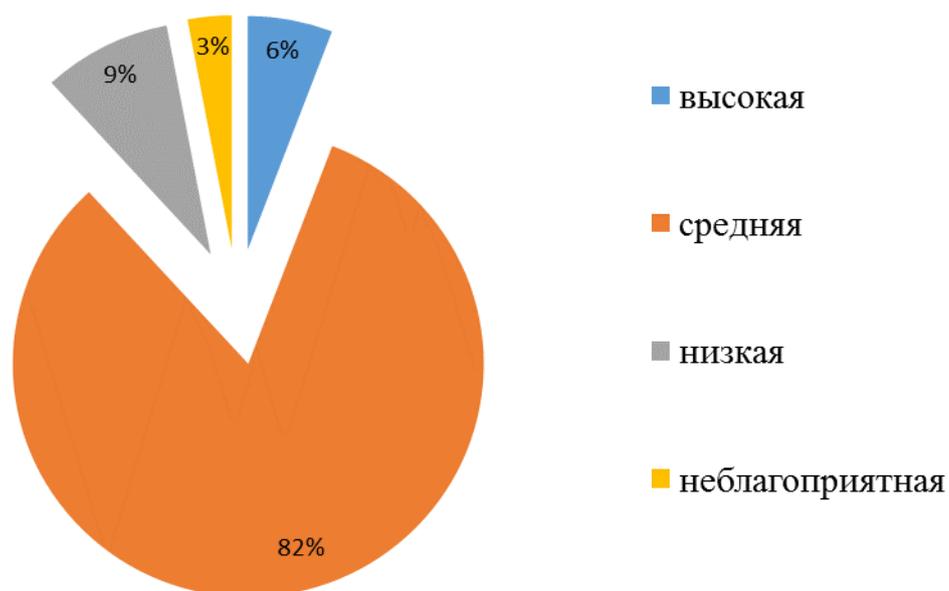


Рисунок 1 - Результаты методики «Оценка психологического климата в коллективе» под редакцией А.Н. Лутошкина

Мы видим, что 82% опрошенных считают, что климат в коллективе средне благоприятен, для 6% учителей благоприятность психологического климата высокая, для 9% низкая степень и так же есть респонденты (3%), для которых психологический климат коллектива не благоприятен.

Так же для выявления особенностей психологического климата в коллективе педагогов я решила проанализировать отдельно психологический климат педагогов начальных классов и педагогов основной школы и данные сравнить. Данные представлены на Рисунке 2.

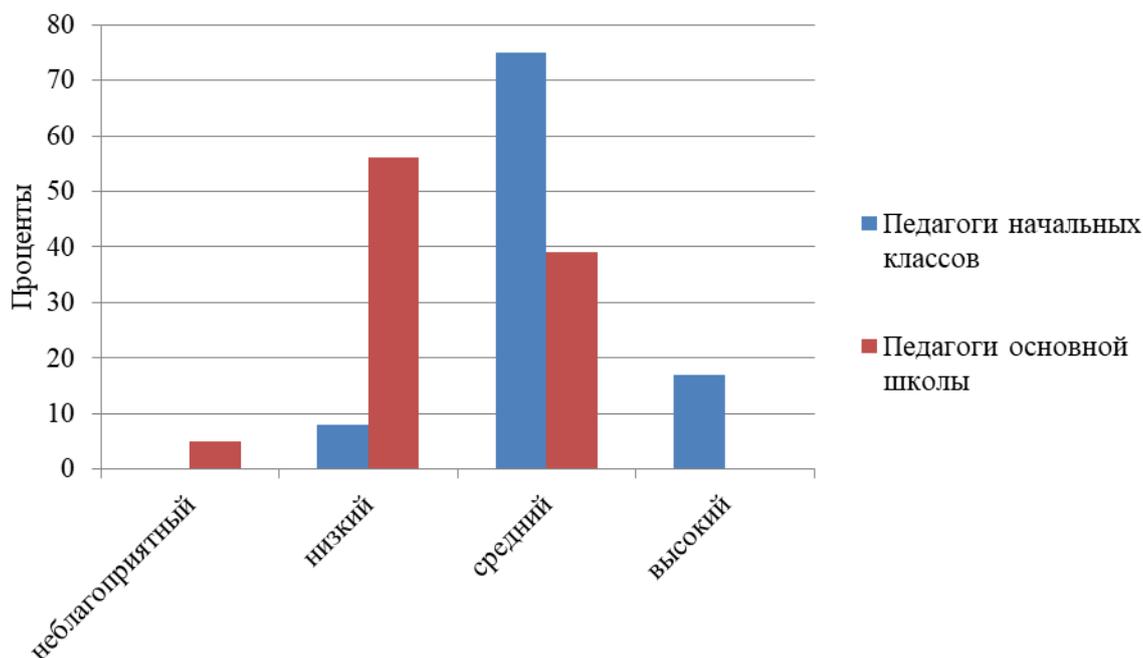


Рисунок 2 - Сравнение психологического климата педагогов начальных классов и педагогов основной школы

По диаграмме мы видим, что психологический климат педагогов начальных классов выше, чем у педагогов основной школы.

В коллективе педагогов начальной школы преобладает средний уровень благоприятности психологического климата (отметили 75% педагогов).

В коллективе педагогов основной школы преобладает низкий уровень благоприятности психологического климата (отметили 56% педагогов).

Так же в коллективе основной школы отсутствуют педагоги, которые отметили высокий уровень благоприятности, в свою очередь, неблагоприятный климат отметили 5% педагогов, в отличии от педагогов начальных классов. Это может быть связано с тем, что в начальной школе одна методика преподавания, педагоги чаще вступают в контакты по вопросам обучения. А в основной школе каждый педагог ведет свой предмет, меньше контакта с другими коллегами.

Вторая методика в моем исследовании была на конфликтность. Респондентам необходимо было оценить утверждения, их в методике 80, к каждому утверждению нужно поставить либо «+», либо «-» в соответствии с их

отношением к данным утверждениям. При обработке по каждому респонденту я выявила такие качества как: «вспыльчивость», «наступательность», «обидчивость», «неуступчивость», «компромиссность», «мстительность», «нетерпимость к мнению других», «подозрительность». Среднее значение по каждой шкале в диаграмме (Рисунок 3).

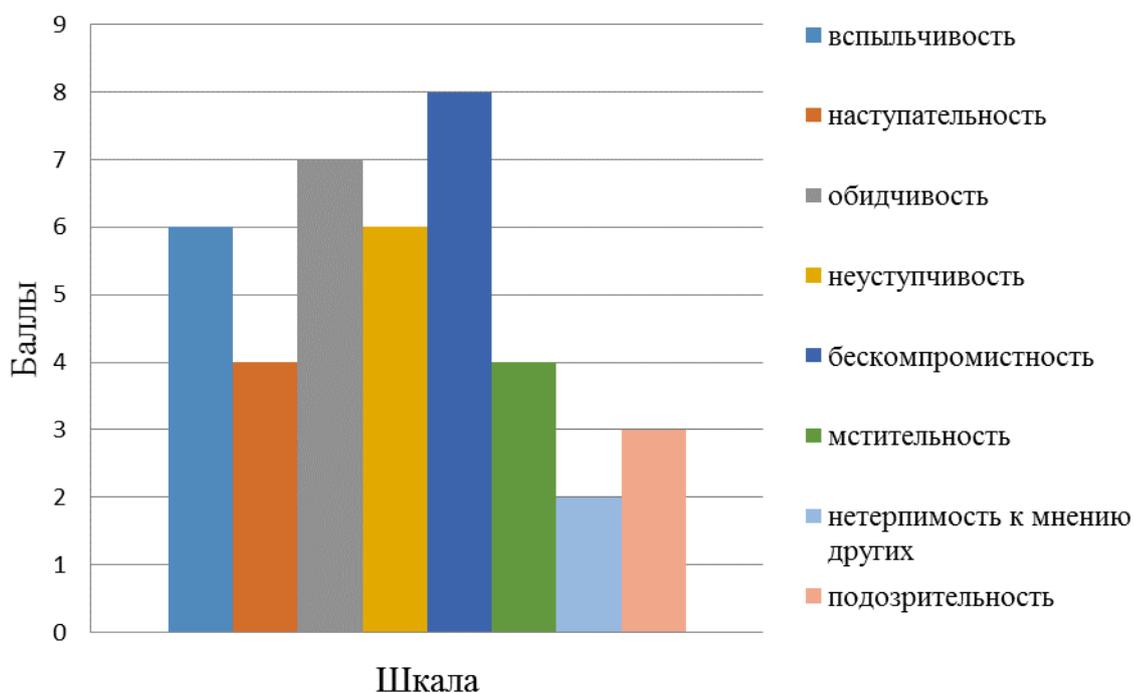


Рисунок 3 - Результаты методики «Личностная агрессивность и конфликтность» под редакцией Е.П. Ильина и П.А. Ковалева

Высокий показатель получился по таким качествам как, вспыльчивость, обидчивость, неуступчивость, бескомпромиссность.

Но для меня было главным выявление конфликтности каждого из учителей. Для этого необходимо было суммировать баллы по шкалам «бескомпромиссность», «вспыльчивость», «обидчивость» и «подозрительность».

В результате исследования каждого респондента, я посчитала среднее арифметическое, получилось 60% конфликтности всего коллектива, это получается выше среднего. Тем самым мы выявили, что у учителей повышенная конфликтность.

Повышенная конфликтность может быть связана с неуверенностью в себе и страхом:

Страх остаться незамеченным - главный страх демонстративного типа личности (истероида). Для такого человека крайне важно, чтобы на него обращали внимание, поэтому он всеми силами стремится выделиться, старается оказаться в центре внимания, создать некий особенный образ и любой ценой добивается от окружающих знаков внимания, а еще лучше - слов одобрения.

Страх быть униженным - страх человека с завышенной самооценкой. Признание того, что он может быть в чем-то неправ для такого человека смерти подобно.

Страх оказаться брошенным - страх неуправляемой личности. Он преследует человека, который уже сталкивался с предательством, который был отвергнут одним или обоими родителями, пережил развод или смерть очень близкого человека.

Страх попасть под давление - страх расчетливого человека, для которого жизнь - это выживание сильнейшего. И он во что бы то ни стало стремится стать сильнейшим. Боязнь попасть под чужое влияние приводит к тому, что этот человек всеми силами старается доминировать и действовать на опережение [12].

Так же я провела методику на эмоциональность, в этой методике респондентам предлагаются 4 группы, каждая из которых состоит из 10 утверждений. Респондентам необходимо выделить по одному утверждению в каждой группе. Номер утверждения и есть сам уровень данного качества. Утверждения делятся на:

- «Спокойствие-тревожность»
- «Энергичность-усталость»
- «Приподнятость-подавленность»
- «Уверенность в себе - чувство беспомощности»

Мною был выявлен среднearифметический результат, который представлен в диаграмме (Рисунок 4).

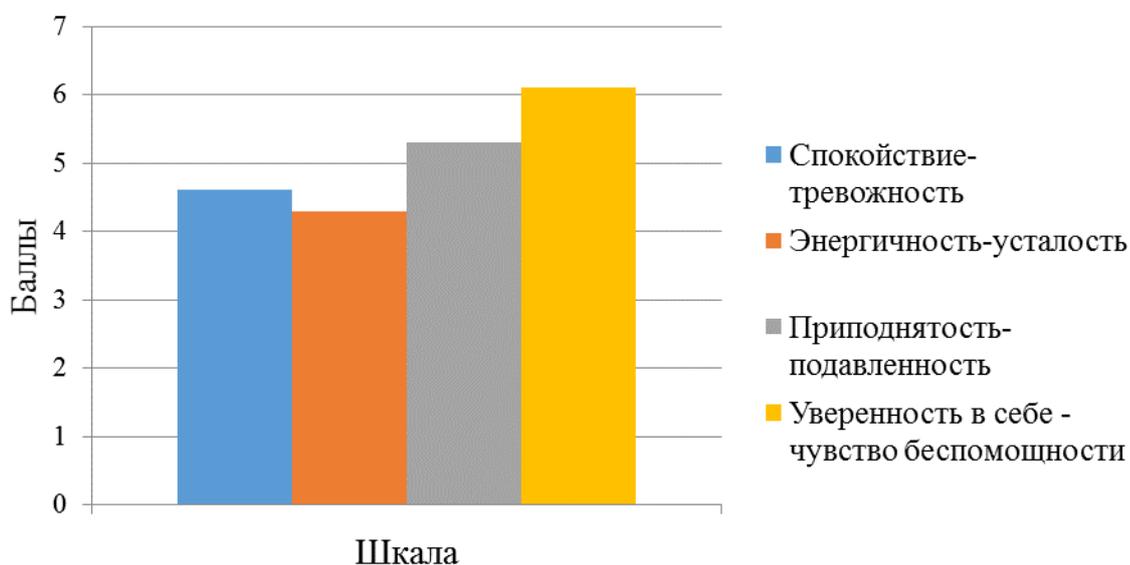


Рисунок 4 - Результаты методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Среднее значение уровня эмоций это 5-6 баллов, оно означает, что испытуемый показывает средние показатели по шкале без явного преобладание

одного из полюсов. По диаграмме видно, что средние показатели в шкале «Приподнятость-подавленность».

По шкале «Спокойствие - тревожность» среднее значение 4,6 балла, это значит прогнозируется задержанность, запуганность, закомплексованность, нерешительность, пугливость, нервность, неуверенность, напряженность, боязливость.

По шкале «Энергичность - усталость» 4,3 балла, это говорит что испытуемые оценивают себя как: неинициативный, пассивный, инертный, безынициативный, вялый, апатичный, безразличный, медлительный.

А по шкале «Уверенность в себе - чувство беспомощности» среднее значение получилось 6,1 балл, следовательно, испытуемые оценивают себя как: боец, закаленный, решительный, упорный, героический, работоспособный, сильный, волевой, твердый, бесстрашный, отважный, самостоятельный.

Все эти данные средние арифметические, конечно есть те, кто имеет по всем шкалам высокие баллы, а есть заниженные.

С целью исследования особенностей психологического климата в коллективе педагогов общеобразовательной школы нами был проведен корреляционный анализ с помощью метода ранговой корреляции Спирмена.

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить ряд статистически значимых корреляционных связей между психологическим климатом в коллективе и уровнем конфликтности педагогов. Расчет корреляционных связей и корреляционная матрица представлена в Приложении Д.

Таблица 1 - Интеркорреляционная матрица

	Психологический климат	Конфликтность
Психологический климат	1,00	- 0,235
Конфликтность	- 0,235	1,00

Рассмотрим достоверно-значимые выявленные корреляционные связи психологического климата и уровня конфликтности. В результате корреляционного анализа выявлена:

- умеренная обратная связь психологического климата и уровня конфликтности педагогов. (при $p < 0,01$, $r = - 0,235$)

Данные, представленные в интеркорреляционной матрице свидетельствуют, что:

«психологический климат» имеет значимую взаимосвязь с уровнем «конфликтности ($r = - 0,235$, $p < 0,01$). Данная взаимосвязь указывает на

снижение психологического климата в коллективе при повышении уровня конфликтности педагогов.

Таким образом, повышенный уровень конфликтности оказывает влияние на снижение благоприятности психологического климата в коллективе.

В целом, в группе педагогов преобладает средний уровень благоприятности психологического климата - В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту. Но иногда преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой. Это сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности, на его здоровье.

У педагогов общеобразовательной школы выявлен уровень конфликтности выше среднего (60% конфликтности).

Проведенный корреляционный анализ выявил значимые взаимосвязи ($p < 0,01$) показателя «психологический климат» со свойством личности «конфликтность».

Таким образом, психологический климат педагогов общеобразовательной школы оказывает деструктивное влияние на конфликтность каждого педагога.

Анализирую все проведенные методики, мы можем предположить, что не высокий уровень благоприятности психологического климата в коллективе преподавателей школы зависит от повышенной конфликтности учителей и от высокого проявления их эмоций. Что подтверждает поставленную гипотезу. Повышенная тревожность и усталость испытуемых может быть связана с тем, что исследование проходило в конце учебного года, когда учителям необходимо заполнять большое количество документации и подводить итоги пройденного года.

2.3 Рекомендация по улучшению психологического климата коллектива

Поскольку деятельность и общение проявляется через действия людей, а действия определяются стереотипами, знаниями и умениями этих людей, то выделяем как объекты управления именно стереотипы, знания и умения членов общины и руководства. Культура или бескультурье проявляются именно в них. Изменить культуру, значит изменить стереотипы, знания и умения членов коллектива и руководства.

Для этого необходима:

Разработка внутренних правил, табу, стандартов по основным видам и задачам деятельности организации. Например, инструкции, памятки по обслуживанию клиентов, тактике ведения телефонных переговоров, правилам обслуживания поставщиков, правилам внутреннего взаимодействия, правилам группового принятия решений и т.п. Эту работу могут провести сами специалисты фирмы.

Кроме того, необходимо проводить всевозможные тренинги, направленные на формирование межличностных отношений.

Приведем несколько тренингов, которые можно использовать для повышения уровня благоприятности психологического климата в коллективе.

Тренинг №1

Цель: Снятие напряжения

Задание: ведущий задает счет по количеству участников. Считать необходимо поочередно, но не сговариваясь.

Правила:

- если оба члена команды называют цифру вместе, игра начинается сначала;
- разговаривать запрещено;
- допустимо использование мимики, жестов.
- задача усложняется – всех участников просят играть с закрытыми глазами.

Результат: во время упражнения сотрудники вынуждены предугадывать действия друг друга, обращать внимание на невербальные обращения, манеры коллег. В конце задания игроки обсуждают итоги и основные проблемы, препятствующие выполнению задания.

Тренинг №2

Цель: Установление контакта

Задание: Ведущий выбирает песню, слова которой знают все участники тренинга. Каждый участник по очереди говорит следующее слово в песне в след за предыдущим участником по часовой или против часовой стрелки. В случае сбоя или ошибки в слове одного из участников, игра начинается сначала.

Тренинг №3

Цель: Построение коллектива

Задание: все участники строятся в круг, закрывают глаза. Следует построиться в любую заданную фигуру (квадрат, треугольник и другие).

Результат: как правило, выполнение задачи сопровождается суетой и спорами. Это происходит до тех пор, пока не будет выявлен лидер игры, который расставит участников. После того как задание будет выполнено, сотрудники должны ответить на вопрос, уверены ли они в том, что фигура ровная. Открывать глаза нельзя до тех пор, пока вся команда не будет убеждена в победе. По окончании игры устраивается обсуждение, главная цель которого выяснить варианты более быстрого и качественного прохождения испытания [21].

Тренинг №4 Психологический тренинг для педагогов

Тренинг направлен на сплочение педагогического коллектива, развитие коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу.

Цель:

- формирование благоприятного психологического климата;

Задачи:

нахождение сходств у участников группы для улучшения взаимодействия между ними;

- развитие умения работать в команде;
- осознание каждым участником своей роли, функции в группе;
- дать рекомендации по применению способов эмоциональной саморегуляции.

- повысить коммуникативные навыки педагогов.

Необходимые материалы:

- карточки с незаконченными фразами;
- спокойная музыка для релаксации;
- ватман, простые и цветные карандаши, фломастеры.

Ход тренинга:

Педагог-психолог:

Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим с Вами о психологическом климате коллектива, а так же о важности сплочённости коллектива.

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом - зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других - коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Строительство психологического климата, сплоченности коллектива - это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

I этап.

Упражнение «Броуновское движение»

Цель: снижение мышечного напряжения и внутренней зажатости.

Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается и ведущий называет какую-либо цифру, участники, должны взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек. Ведущий предлагает объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, элементам одежды, домашним животным и т.д.) Задание выполняется веселее, если участники к тому же запрещается разговаривать.

Обсуждение

Эмоциональная регуляция

Каким же образом мы можем помочь себе избежать выгорания?

Естественные способы регуляции организма. Интуитивно используются многие из них. Это длительный сон, вкусная еда, общение с природой и животными, баня, массаж, движение, танцы, музыка и многое другое. К

сожалению, подобные средства нельзя, как правило, использовать на работе, непосредственно в тот момент, когда возникла напряженная ситуация или накопилось утомление.

Саморегуляция - это управление своим психоэмоциональным состоянием, достигаемое путем воздействия человека на самого себя с помощью слов, мысленных образов, управления мышечным тонусом и дыханием.

Упражнение «Ассоциации»

Какие ассоциации вызывает у Вас слово «работа»

Цель: выяснение способов управления своими эмоциями.

Участники делятся на группы и отвечают на вопрос:

Как боретесь с негативными эмоциями?

Необходимо участников разделить на группы. В процессе обсуждения составляется список способов борьбы с негативными эмоциями. Полученный список корректируется и дополняется тренером группы.

Обсуждение

Упражнение «Островки»

Цель: всем участникам разместится на газете (на всей, на половине газеты, на трети).

Участники разбиваются на группки по 4-6 человек и на скорость выполняют задания.

Создание условий для воплощения и выдвижения идей о способах действия нестандартной ситуации, сплочение группы, физическая разминка. Участники обмениваются эмоциями и чувствами и озвучивают все свои идеи.

Обсуждение

II этап.

Упражнение «Откровенно говоря» (5- 7 мин).

Цель: Вербализация и осознание проблемы педагогов.

Материалы: карточки с незаконченными фразами.

Инструкция: «Вам нужно вытянуть любую каточку с незаконченным предложением и попытаться закончить фразу, откровенно и честно».

Упражнение помогает осознать проблемы педагога, вербализовать их, сплотить группу педагогов, понять, что проблемы у всех педагогов похожи.

Обсуждение

III этап.

Упражнение «Моечная машина» (телесно-ориентированная терапия: упражнения на снятие излишнего напряжения)

Все участники становятся в две шеренги лицом друг к другу. Первый человек становится «машиной», последний – «сушилкой». «Машина» проходит между шеренгами, все ее моют, поглаживают, бережно и аккуратно потирают. «Сушилка» должна его высушить — обнять. Прощедший «мойку» становятся «сушилкой», с начала шеренги идет следующая «машина».

Обсуждение

1. Что понравилось?
2. Что вызывало трудности?
3. Чему способствовал проведенный тренинг?

Вывод по второй главе

Следует выделить следующие факторы, влияющие на состояние психологического климата: факторы макросреды и микросреды, личные качества членов коллектива и стиль руководства.

Важнейшими признаками благоприятного психологического климата коллектива являются: доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; доброжелательная и деловая критика; свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; отсутствие давления руководителей на учителей и признание за ними права принимать значимые для группы решения; достаточная информированность членов преподавательского коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении; удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из учителей; принятие на себя ответственности за состояние дел в школе каждым из ее членов и пр.

В результате проведенной мной работы, я выявила, что психологический климат в преподавательском коллективе общеобразовательной школы средней благоприятности. Коллектив преподавателей состоит в основном из женщин. То, что больше всего противоречий случается в коллективах, в которых работают представители одного пола, является общеизвестным фактом.

Женщины более остро и тонко воспринимают действительность, у них сильнее развита интуиция. Вскользь брошенное неприятное слово, недобрый взгляд коллеги, начальник, не ответивший на приветствие, – все это заставляет переживать, мучительно искать в уме причины, может снизить работоспособность. Рано или поздно в женском коллективе начинают образовываться коалиции, личные симпатии и антипатии могут нарушить заведенный в школе порядок, создать искусственные препятствия (споры, игнорирования, интриги) для выполнения служебных обязанностей. Нельзя утверждать, что все в женском коллективе – завядлые сплетницы, однако всегда найдется пара сотрудниц, чьи разговоры могут привести к появлению конфликтов и увольнению ценных сотрудниц. Конкуренция при работе в женском коллективе мало отличается от мужского желания быть лучше других. Разве что к соперничеству в карьере добавляется желание быть успешнее в личной жизни. Есть мнение, что неудачницу больше любят в женском коллективе, чем удачливую, благополучную, уверенную в себе коллегу. Есть мнение, что мужская зависть двигает прогресс (сделаю лучше, чем у него). А женская разрушает: у меня нет, и у нее пусть не будет. Предметом зависти может быть что угодно: внешность, брендовые вещи, семейное или финансовое благополучие.

Конечно, в исследовании были выявлены и те, у кого была высокая степень благоприятности психологического климата в коллективе, это 6% испытуемых. Для них не существует коалиций, нет напряжения в общении

коллегами, и они не чувствуют себя одиноко. Качество работы у таких педагогов выше, возможно и дети таких учителей любят, они располагают их к себе.

Школа для ребенка - это второй дом. Помимо того, что дети проводят здесь много времени, они учатся налаживать дружеские отношения, а также формируют некоторые жизненные ценности. Учителя - люди, от которых зависит и успеваемость детей, и в некоторой степени их отношение к жизни.

Ученые говорят, что часто низкий уровень заработной платы и плохие условия труда влияют на настроение педагогов, которое они и передают детям.

Заключение

Таким образом, установлено, что социально-психологический климат - это результат совместной деятельности людей, их межличностного взаимодействия. Он проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе. Эти эффекты выражаются во взаимоотношениях, связанных с процессом труда и решение общих задач коллектива.

Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

Существует целый ряд факторов, определяющих социально-психологический климат в коллективе. Традиционно выделяют следующие факторы: глобальная и локальная микросреда, санитарно-гигиенические условия труда, удовлетворенность работников, характер деятельности, психологическая совместимость и характер коммуникаций.

Взаимосвязь между эффективностью организации и ее социально-психологическим климатом - важнейшая проблема для руководителей компании, фирмы. Поэтому так важно знание важнейших составляющих СПК организации, разработанных как отечественными, так и зарубежными исследователями. Благоприятный СПК - это итог систематической работы и мероприятий руководителей, менеджеров, психологов и всех сотрудников организации.

Задачи, поставленные в начале исследования, были выполнены путем выявления сущности взаимоотношений людей, рассмотрения понятий и основных характеристик группы, анализом психологического климата в коллективе и изучением основ психологического климата.

В целом, в группе педагогов преобладает средний уровень благоприятности психологического климата - В коллективе справедливо относятся ко всем, здесь всегда поддерживают слабых, выступают в их защиту. Но иногда преобладают подавленные настроения, пессимистический настрой. Это сказывается на настроении человека, его работоспособности и активности, на его здоровье.

В ходе работы мы выявили, что повышенный уровень конфликтности оказывает влияние на снижение благоприятности психологического климата в коллективе.

У педагогов общеобразовательной школы выявлен уровень конфликтности выше среднего (60% конфликтности).

В коллективе педагогов начальной школы преобладает средний уровень благоприятности психологического климата (отметили 75% педагогов).

В коллективе педагогов основной школы преобладает низкий уровень благоприятности психологического климата (отметили 56% педагогов).

Так же в коллективе основной школы отсутствуют педагоги, которые отметили высокий уровень благоприятности, в свою очередь, неблагоприятный климат отметили 5% педагогов, в отличии от педагогов начальных классов. Это может быть связано с тем, что в начальной школе одна методика преподавания, педагоги чаще вступают в контакты по вопросам обучения. А в основной школе каждый педагог ведет свой предмет, меньше контакта с другими коллегами.

Анализирую все проведенные методики, мы можем говорить о том, что не высокий уровень благоприятности психологического климата в коллективе преподавателей школы зависит от повышенной конфликтности учителей. Что подтверждает поставленную гипотезу - уровень психологического климата в коллективе педагогов различный на разных ступенях образования и имеет взаимосвязь с уровнем конфликтности и эмоциональными состояниями педагогов. Так как коллектив состоит в основном из женщин, а в коллективах, в которых работают представители одного пола, случается больше всего противоречий. Повышенная тревожность и усталость испытуемых может быть связана с тем, что исследование проходило в конце учебного года, когда учителям необходимо заполнять большое количество документации и подводить итоги пройденного года.

Для доказательства данной гипотезы, я провела исследование, которое было проведено на коллективе преподавателей в МАОУ «Лицей №12». Для этого мне было необходимо изучить данную тему, и провести анкетирование работников. По итогам чего был выявлен результат, что психологический климат в организации средне благополучный.

В качестве рекомендации я могу сказать, что руководителю коллектива необходимо улучшить взаимоотношение между работниками: проводить совместный досуг и сплочать коллектив.

Так же помогать каждому новому работнику, налаживать взаимоотношение в коллективе.

Список используемых источников

1. Абрамова, Г. С. Общая психология [Текст] / Г. С. Абрамова. - М.: Академический проект, 2003. - 496 с.
2. Аминов, И. И. Психология делового общения [Текст] / И. И. Аминов. - Минск: Омега-Л, 2006. - 304 с.
3. Андреева, И. Н. Психология управления: учеб.-метод. комплекс для студ. спец. "Менеджмент"[Текст] / И. Н. Андреева. - Новополоцк: ПГУ, 2007. - 228 с.
4. Ануфриев, А. Ф. Психодиагностика: основы решения диагностических задач [Текст] / А. Ф. Ануфриев. - М.: Ось-89, 2012. - 144 с.
5. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности [Текст] / А. В. Батаршев. - М.: Владос, 2013. - 176 с.
6. Безрукова, В. С. Педагогика: Учебное пособие [Текст] / В. С. Безрукова. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 381 с.
7. Бочарова, И. Ю. Корпоративное управление: Учебник [Текст] / И. Ю. Бочарова. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 368 с.
8. Бурлачук, Л. Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов [Текст] / Л. Ф. Бурлачук.. - СПб.: Питер, 2012. - 384 с
9. Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами [Текст] / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2002. - 792с.
10. Вайндорф-Сысоева, М. Е. Педагогика: Краткий курс лекций [Текст] / М. Е. Вайндорф-Сысоева. - М.: Юрайт, 2013. - 197 с.
11. Веснин, В. Р. Корпоративное управление: Учебник [Текст] / В. Р. Веснин, В. В. Кафидов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 272 с.
12. Вульффов, Б. З. Психология и педагогика: Учебник для бакалавров [Текст] / П. И. Пидкасистый, Б. З. Вульффов, В. Д. Иванов . - М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2012. - 724 с.
13. Голованова, Н. Ф. Педагогика: Учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Н. Ф. Голованова. - Люберцы: Юрайт, 2016.- 377 с.
14. Гуминский, А. П. Конфликты в повседневной жизни: Практ. рук. по разрешению [Текст] / А. П. Гуминский. - Минск: Тесей, 2006.- 108 с.
15. Гуревич, П. С. Психология и педагогика: Учебник для бакалавров [Текст] / П. С. Гуревич. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 479 с.
16. Дружинин, В. Н. Психология: учеб. для гуманит. вузов [Текст] / В. Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2001. – 656 с.
17. Еникеев, М. И. Социальная психология: учебник [Текст] / М. И. Еникеев. - М.: "Издательство ПРИОР", 2008. - 160 с.
18. Ивашнева, Л. А. К вопросу о личности педагога с позиции интегральной индивидуальности [Текст] / Л. А. Ивашнева // Педагогика. - 2006. - № 2. - С.65-72.

- 19.Истратова, О. Н. Психодиагностика: коллекция лучших тестов [Текст] / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто.. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 375 с.
- 20.Киреева, Э. А. Психология и педагогика (для бакалавров) [Текст] / Э. А. Киреева. - М.: КноРус, 2012. - 496 с.
- 21.Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах [Текст] / Я. Л. Коломинский. - Минск: Тетра Системс, 2000. - 432 с.
- 22.Кондратьев, М. Ю. Взаимосвязь авторитета личности и авторитета роли учителя [Текст] / М. Ю. Кондратьев //Вопросы психологии. - 1997. - №2. - С.99-101
- 23.Копытова, Н. Н. Организация методической работы старшего воспитателя с педагогическим коллективом ДОУ [Текст] / Н. Н. Копытова. - М.: Детство-Пресс, 2015. - 96 с
- 24.Котикова, О. П. Педагогическая психология: курс лекций [Текст] / О. П. Котикова. – Минск: Изд. МИУ, 2005. – 132 с
- 25.Кравченко, А. И. Психология и педагогика: учебник [Текст] / А. И. Кравченко. - М.: Проспект, 2015. - 400 с.
- 26.Крившенко, Л. П. Педагогика: Учебник и практикум для СПО [Текст] / Л. П. Крившенко, Л. В. Юркина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 364 с.
- 27.Крылова, А. А., Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие для вузов [Текст] / Под ред. А. А. Крылова, Ю. В. Прушинского. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2009. - 495 с.
- 28.Лукьянова М. И. Психолого-педагогическая компетентность учителя: диагностика и развитие [Текст] / М. И. Лукьянова. - М.: ТЦ Сфера, 2004. - 213 с
- 29.Львов, Д. Е. Метод активного социально-психологического воздействия [Текст] / Д. Е. Львов. - М.: ERGO, 2016. - 124 с
- 30.Макарова, И. В. Общая психология: Краткий курс лекций [Текст] / И. В. Макарова. - М.: Юрайт, 2013. - 182 с.
- 31.Маклаков А. Г. Общая психология [Текст]/ А. Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2000.
- 32.Мандель, Б. Р. Педагогика: Учебное пособие [Текст] / Б. Р. Мандель. - М.: Флинта, 2014. - 288 с.
- 33.Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал [Текст] / Л. М. Митина. - М.: Дело,2004. - 216 с.
- 34.Немов, Р. С. Общая психология. книга 4. речь. психические состояния: Учебник и практикум для академического бакалав [Текст] / Р. С. Немов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 223 с.
- 35.Новицкий, Н. И. Основы менеджмента: организация и планирование производства. Учебник [Текст] / Н. И. Новицкий, - М.: ИНФРА-М, 2000
- 36.Носс, И. Н. Психодиагностика: Учебник для академического бакалавриата [Текст] / И. Н. Носс. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 500 с.
- 37.Нуркова, В. В. Общая психология: Учебник [Текст] / В. В. Нуркова, Н. Б. Березанская. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 524 с.
- 38.Павленко, Н. Н. Психология и педагогика: Учебное пособие [Текст] / Н. Н. Павленко, С. О. Павлов. - М.: КноРус, 2012. - 496 с.

39. Пастюк, О. В. Психология и педагогика: Учебное пособие [Текст] / О. В. Пастюк. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 160 с.
40. Пятенко, С. В. Психодиагностика [Текст] / С. В. Пятенко, Т. Ю. Сапрыкина. - М.: КноРус, 2013. - 336 с.
41. Рамендик, Д. М. Общая психология и психологический практикум [Текст] / Д. М. Рамендик. - М.: Форум, 2013. - 304 с.
42. Реан, А. Психология и педагогика [Текст] / А. Реан, Н. Бордовская, С. Розум. - СПб.: Питер, 2002. - 432 с.
43. Розанова, Н. М. Корпоративное управление: Учебник для бакалавриата и магистратуры [Текст] / Н. М. Розанова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 339 с.
44. Саакян, А. К. Управление персоналом в организации [Текст] / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова, Н. В. Дягилева, - СПб: Питер, 2009. - 176 с.
45. Самойлов, В. Д. Педагогика и психология высшей школы. Андрогогическая парадигма: Учебник. [Текст] / В. Д. Самойлов. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 207 с.
46. Симагин, Ю. А. Эффективное корпоративное управление (на современном этапе развития экономики РФ) [Текст] / Ю. А. Симагин. - М.: КноРус, 2013. - 448 с.
47. Сотников, М. А. ВПС: Психодиагностика. КЛ. [Текст] / М. А. Сотников. - М.: А-Приор, 2007. - 96 с.
48. Столяренко, А. М. Психология и педагогика: Учебник. [Текст] / А. М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 543 с.
49. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление: Учебное пособие [Текст] / Л. Н. Тепман. - М.: ЮНИТИ, 2014. - 239 с.
50. Финк, С. Управление поведением: раскрывая лучшее в людях [Текст] / С. Финк // Курс МВА по менеджменту. - М.: Аспект-пресс, 2008. - 429 с.
51. Шадриков, В. Д. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата [Текст] / В. Д. Шадриков, В. А. Мазилев. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 411 с.
52. Шипилина, Л. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Учебное пособие для аспирантов и магистрантов по направлению «Педагогика» [Текст] / Л. А. Шипилина. - М.: Флинта, 2013. - 208 с.
53. Яковлев С. Имидж учителя: каким ему быть? [Текст] / С. Яковлев // Учитель. - 2009. - №1. - С.64-70.
54. Ярманова, И. Б, «Психологический практикум. Межличностные отношения» [Текст] / И. Б. Ярманова, Е. В. Сидоренко. - СПб, 2011

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение А (обязательное)

Иллюстративная часть

Методологический аппарат исследования.

Целью исследования является исследование особенностей психологического климата педагогов общеобразовательной школы.

Объект исследования: психологический климат коллектива

Предмет: особенности психологического климата педагогов

Приложение А (продолжение)

Задачи исследования:

- 1) провести анализ литературы по данной теме;
- 2) раскрыть особенности психологического климата;
- 3) организовать и провести эмпирическое исследование;
- 4) провести анализ и обработку полученных результатов.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза: мы предполагаем, что уровень психологического климата в коллективе педагогов будет различным на разных ступенях образования и имеет взаимосвязь с уровнем конфликтности и эмоциональными состояниями педагогов.

Приложение А (продолжение)

База исследования:

В исследовании участвовали педагоги МАОУ «Общеобразовательного учреждения Лицей №12», в количестве 34 человека, в возрасте от 22 до 50 лет. В их числе 12 педагогов начальных классов и 22 основной школы. Все женщины.

Приложение А (продолжение)

Методы исследования:

- 1) теоретические (анализ психологической литературы);
- 2) эмпирические (тестирование, опрос, беседа);

Приложение А (продолжение)

Методики исследования:

1. Методика оценки уровня психологического климата коллектива (А.Н.Лутошкин)
2. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильин и П. А. Ковалев)
3. Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Приложение А (продолжение)

Теоретическая часть

Психологический климат - это эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их близости, симпатии, совпадение характеров, интересов, склонностей (В. М. Шепель).

Психологический климат - это совокупность психологических состояния, настроения, отношений людей в группе и коллективе (Г. М. Андреева).

Психологический климат - это качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в группе (А. А. Бодалев).

Приложение А (продолжение)

Признаки педагогического коллектива:

- Относительная устойчивость и продолжительность функционирования;
- Организованность;
- Наличие руководства;
- Общественно и профессионально значимые цели деятельности;
- Сплоченность.

Особенности педагогического коллектива:

1. Полифункциональность деятельности педагога;
2. Самоуправляемость;
3. Коллективный характер труда, коллективная ответственность;
4. Нормирование рабочего дня;
5. Преимущественно женский состав.

Приложение А (продолжение)

Практическая часть. Результаты методики «Оценка психологического климата в коллективе» под редакцией А.Н. Лутошкина представлены на Рисунке А.1.

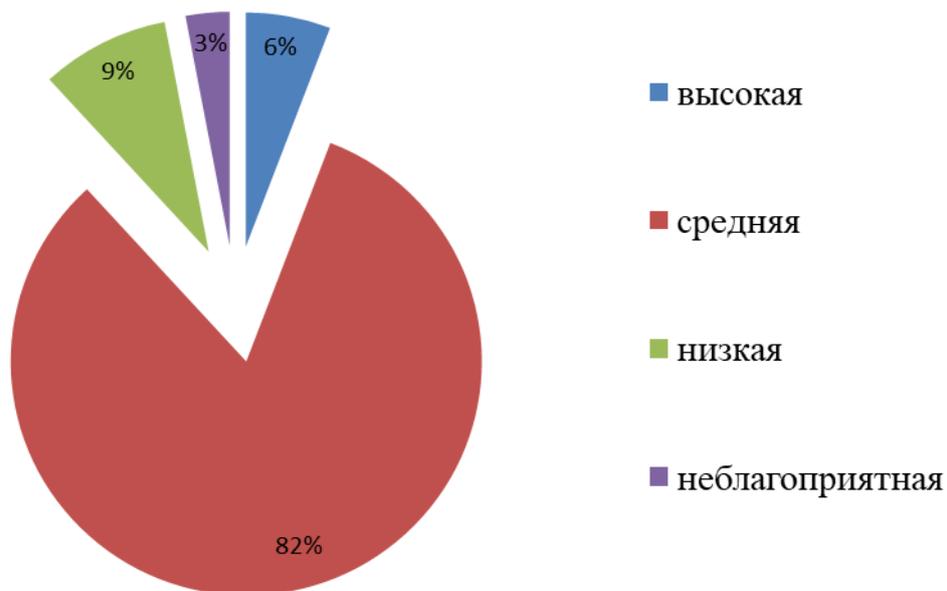


Рисунок А.1 - Результаты методики «Оценка психологического климата в коллективе» под редакцией А.Н. Лутошкина

Приложение А (продолжение)

Сравнительный анализ психологического климата педагогов начальной школы и педагогов основной школы представлен на Рисунке А.2

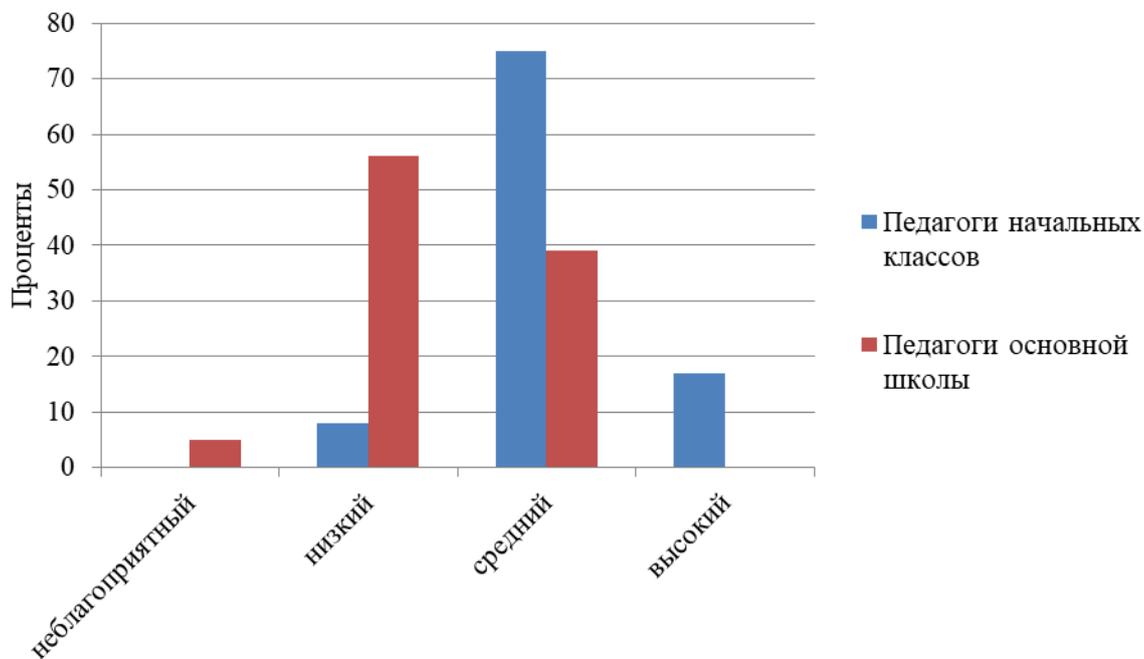


Рисунок А.2 - Сравнение психологического климата педагогов начальных классов и педагогов основной школы

Приложение А (продолжение)

Результаты методики «Личностная агрессивность и конфликтность» под редакцией Е. П. Ильина и П. А. Ковалева представлены на Рисунке А.3

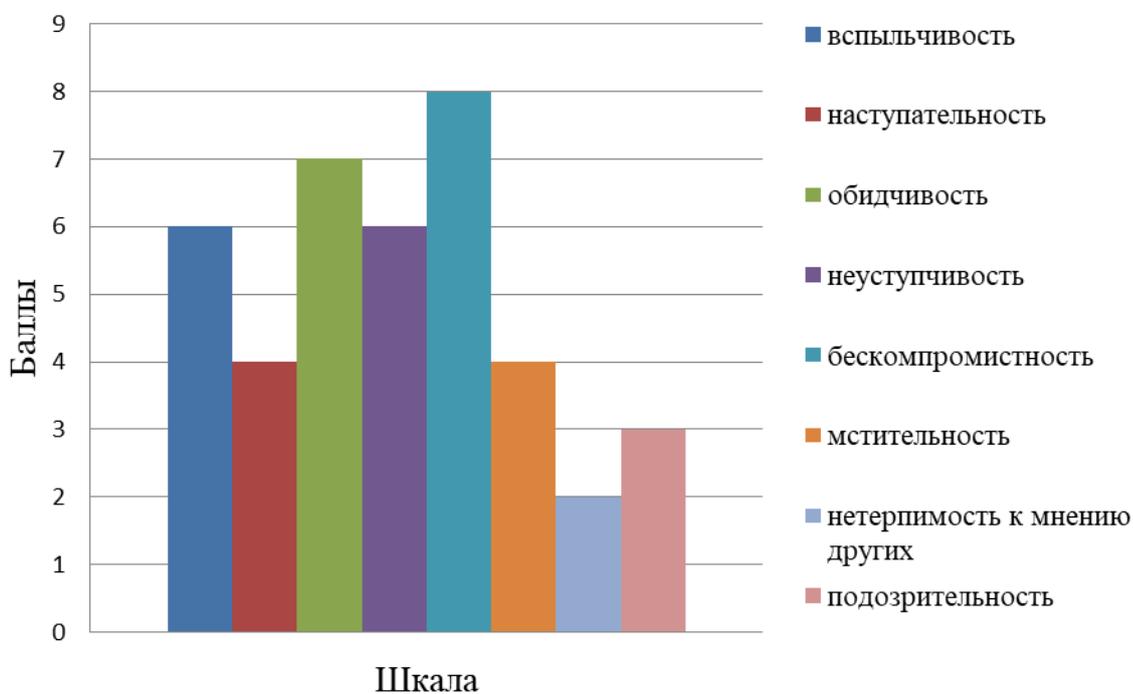


Рисунок А.3 - Результаты методики «Личностная агрессивность и конфликтность» под редакцией Е. П. Ильина и П. А. Ковалева

Приложение А (продолжение)

Результаты методики «Самооценка эмоциональных состояний» под редакцией А. Уэссман и Д. Рикс представлены на Рисунке А.4

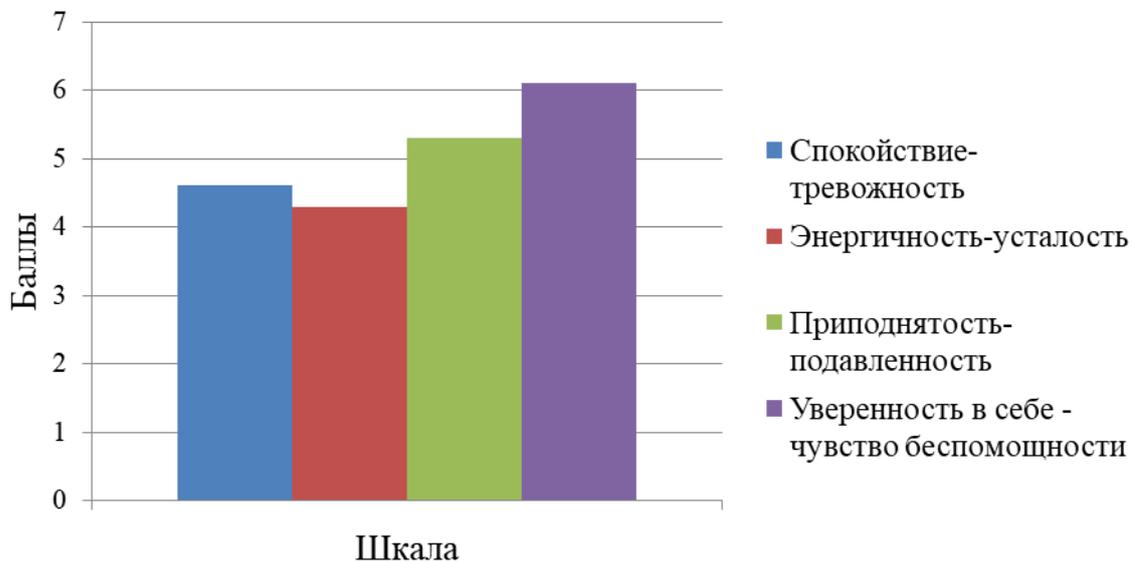


Рисунок А.4 - Результаты методики «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Приложение А (продолжение)

Вывод:

В целом, в группе педагогов преобладает средний уровень благоприятности психологического климата.

В коллективе педагогов начальной школы преобладает средний уровень благоприятности психологического климата (отметили 75% педагогов).

В коллективе педагогов основной школы преобладает низкий уровень благоприятности психологического климата (отметили 56% педагогов).

В ходе работы мы выявили, что повышенный уровень конфликтности оказывает влияние на снижение благоприятности психологического климата в коллективе.

У педагогов общеобразовательной школы выявлен уровень конфликтности выше среднего (60% конфликтности).

Анализируя все проведенные методики, мы можем предположить, что не высокий уровень благоприятности психологического климата в коллективе преподавателей школы зависит от повышенной конфликтности учителей и от высокого проявления их эмоций. Что подтверждает поставленную гипотезу - уровень психологического климата в коллективе педагогов различный на разных ступенях образования и имеет взаимосвязь с уровнем конфликтности и эмоциональными состояниями педагогов.

Приложение Б (справочное)

Методика «Оценка психологического климата коллективе» под редакцией А.Н. Лутошкина

Инструкция: Оцените, пожалуйста, как проявляются перечисленные свойства психологического климата в Вашем коллективе.

Прочтите сначала предложенный текст слева, затем – справа и после этого знаком «+» отметьте в верхней части листа ту оценку, которая соответствует истине, по Вашему мнению.

/3 2 1 0 –1 -2-3/

Таблица Б.1 - Бланк ответов

1.	Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	Конфликтность в отношениях и антипатии
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности.
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива	Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга	Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные	Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива

Приложение Б (продолжение)

Продолжение таблицы Б.1

8. В трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение «один за всех и все за одного»	В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения
9. Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители	К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно
10. Коллектив активен, полон энергии	Коллектив инертен и пассивен
11. Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12. Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно	Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах
13. В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым

Приложение В (справочное)

Методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е. П. Ильин и П. А. Ковалев)

Инструкция: Вам предлагается ряд утверждений. При согласии с утверждением в карте опроса (приводится ниже) в соответствующем квадратике поставьте знак "+" ("да"), при несогласии — знак "-" ("нет").

Текст опросника

1. Я легко раздражаюсь, но быстро успокаиваюсь.
2. В спорах я всегда стараюсь захватить инициативу.
3. Мне чаще всего не воздают должное за мои дела.
4. Если меня не попросят по-хорошему, я не уступлю.
5. Я стараюсь делать все, чтобы избежать напряженности в отношениях.
6. Если по отношению ко мне поступают несправедливо, то я про себя накликаю обидчику всякие несчастья.
7. Я часто злюсь, когда мне возражают.
8. Я думаю, что за моей спиной обо мне говорят плохо.
9. Я гораздо более раздражителен, чем кажется.
10. Мнение, что нападение — лучшая защита, — правильное.
11. Обстоятельства почти всегда благоприятнее складываются для других, чем для меня.
12. Если мне не нравится установленное правило, я стараюсь его не выполнять.
13. Я стараюсь найти такое решение спорного вопроса, которое удовлетворило бы всех.
14. Я считаю, что добро эффективнее мести.
15. Каждый человек имеет право на свое мнение.
16. Я верю в честность намерений большинства людей.
17. Меня охватывает ярость, когда надо мной насмеются.
18. В споре я часто перебиваю собеседника, навязывая ему мою точку зрения.
19. Я часто обижаюсь на замечания других, даже если и понимаю, что они справедливы.
20. Если кто-то "корчит" из себя важную персону, я всегда поступаю ему наперекор.
21. Я предлагаю, как правило, среднюю позицию.
22. Я считаю, что лозунг из мультфильма: "Зуб за зуб, хвост за хвост" справедлив.
23. Если я все обдумал, то я не нуждаюсь в советах других.

Приложение В (продолжение)

24. С людьми, которые со мной любезнее, чем я мог ожидать, я держусь настороженно.
25. Если кто-то выводит меня из себя, я не обращаю на это внимания.
26. Я считаю бестактным не давать высказаться в споре другой стороне.
27. Меня обижает отсутствие внимания со стороны окружающих.
28. Я не люблю поддаваться в игре даже с детьми.
29. В споре я стараюсь найти то, что устроит обе стороны.
30. Я уважаю людей, которые не помнят зла.
31. Утверждение: "Ум — хорошо, а два — лучше" — справедливо.
32. Утверждение: "Не обманешь — не проживешь" тоже справедливо.
33. У меня никогда не бывает вспышек гнева.
34. Я могу внимательно и до конца выслушать аргументы спорящего со мной.
35. Я всегда обижаюсь, если среди награжденных за дело, в котором я участвовал, нет меня.
36. Если в очереди кто-то пытается доказать, что он стоит впереди меня, я ему не уступаю.
37. Я стараюсь избегать обострения отношений.
38. Часто я воображаю те наказания, которые могли бы обрушиться на моих обидчиков.
39. Я не считаю, что я глупее других, поэтому их мнение мне не указ.
40. Я осуждаю недоверчивых людей.
41. Я всегда спокойно реагирую на критику, даже если она кажется мне несправедливой.
42. Я всегда убежденно отстаиваю свою правоту.
43. Я не обижаюсь на шутки друзей, даже если они злые.
44. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение важного для всех вопроса.
45. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
46. Я верю, что за зло можно отплатить добром, и действую в соответствии с этим.
47. Я часто обращаюсь к коллегам, чтобы узнать их мнение.
48. Если меня хвалят, значит, этим людям от меня что-то нужно.
49. В конфликтной ситуации я хорошо владею собой.
50. Мои близкие часто обижаются на меня за то, что в разговоре с ними я им "рта не даю открыть".
51. Меня не трогает, если при похвале за общую работу не упоминается мое имя.
52. Ведя переговоры со старшим по должности, я стараюсь ему не возражать.
53. В решении любой проблемы я предпочитаю "золотую середину".

Приложение В (продолжение)

54. У меня отрицательное отношение к мстительным людям.
55. Я не думаю, что руководитель должен считаться с мнением подчиненных, ведь отвечать за все ему.
56. Я часто боюсь подвохов со стороны других людей.
57. Меня не возмущает, когда люди толкают меня на улице или в транспорте.
58. Когда я разговариваю с кем-то, меня так и подмывает скорее изложить свое мнение.
59. Иногда я чувствую, что жизнь поступает со мной несправедливо.
60. Я всегда стараюсь выйти из вагона раньше других.
61. Вряд ли можно найти такое решение, которое бы всех удовлетворило.
62. Ни одно оскорбление не должно оставаться безнаказанным.
63. Я не люблю, когда другие лезут ко мне с советами.
64. Я подозреваю, что многие поддерживают со мной знакомство из корысти.
65. Я не умею сдерживаться, когда меня незаслуженно упрекают.
66. При игре в шахматы или настольный теннис я больше люблю атаковать, чем защищаться.
67. У меня вызывают сожаление чрезмерно обидчивые люди.
68. Для меня не имеет большого значения, чья точка зрения в споре окажется правильной — моя или чужая.
69. Компромисс не всегда является лучшим разрешением спора.
70. Я не успокаиваюсь до тех пор, пока не отомщу обидчику.
71. Я считаю, что лучше посоветоваться с другими, чем принимать решение одному.
72. Я сомневаюсь в искренности слов большинства людей.
73. Обычно меня трудно вывести из себя.
74. Если я вижу недостатки у других, я не стесняюсь их критиковать.
75. Я не вижу ничего обидного в том, что мне говорят о моих недостатках.
76. Будь я на базаре продавцом, я не стал бы уступать в цене за свой товар.
77. Пойти на компромисс — значит показать свою слабость.
78. Справедливо ли мнение, что если тебя ударили по одной щеке, то надо подставить и другую?
79. Я не чувствую себя ущемленным, если мнение другого оказывается более правильным.
80. Я никогда не подозреваю людей в нечестности.

Приложение Г (справочное)

Методика «Самооценка эмоциональных состояний» (А. Уэссман и Д. Рикс)

Инструкция: Выберите в каждом из предложенных наборов суждений то, которое лучше всего описывает ваше состояние сейчас. Номер суждения, выбранного из каждого набора, запишите.

Спокойствие – тревожность

10. Совершенное спокойствие. Непоколбимо уверен в себе.

9. Исключительно хладнокровен, на редкость уверен и не волнуюсь.

8. Ощущение полного благополучия. Уверен и чувствую себя непринужденно.

7. В целом уверен и свободен от беспокойства.

6. Ничто особенно не беспокоит меня. Чувствую себя более или менее непринужденно.

5. Несколько озабочен, чувствую себя скованно, немного встревожен.

4. Переживаю некоторую озабоченность, страх, беспокойство или неопределенность. Нервозен, волнуюсь, раздражен.

3. Значительная неуверенность. Весьма травмирован неопределенностью. Страшно.

2. Огромная тревожность, озабоченность. Изведен страхом.

1. Совершенно обезумел от страха. Потерял рассудок. Напуган неразрешимыми трудностями.

Энергичность – усталость

10. Порыв, не знающий преград. Жизненная сила выплескивается через край.

9. Бьющая через край жизнеспособность, огромная энергия, сильное стремление к деятельности.

8. Много энергии, сильная потребность в действии.

7. Чувствую себя свежим, в запасе значительная энергия.

6. Чувствую себя довольно свежим, в меру бодр.

5. Слегка устал. Леность. Энергии не хватает.

4. Довольно усталый. В запасе не очень много энергии.

3. Большая усталость. Вялый. Скудные ресурсы энергии.

2. Ужасно утомлен. Почти изнурен и практически не способен к действию.

Почти не осталось запасов энергии.

1. Абсолютно выдохся. Неспособен даже к самому незначительному усилию.

Приподнятость – подавленность

10. Сильный подъем, восторженное веселье.

9. Возбужден, в приподнятом состоянии. Восторженность.

Приложение Г (продолжение)

8. Возбужден, в хорошем расположении духа.
7. Чувствую себя очень хорошо. Жизнерадостен.
6. Чувствую себя довольно хорошо, «в порядке».
5. Чувствую себя чуть-чуть подавленно, «так себе».
4. Настроение подавленное и несколько унылое.
3. Угнетен и чувствую себя очень подавленно. Настроение определенно унылое.
2. Очень угнетен. Чувствую себя просто ужасно.
1. Крайняя депрессия и уныние. Подавлен. Все черно и серо. Уверенность в себе – беспомощность.
10. Для меня нет ничего невозможного. Смогу сделать все, что хочу.
9. Чувствую большую уверенность в себе. Уверен в своих свершениях.
8. Очень уверен в своих способностях.
7. Чувствую, что моих способностей достаточно и мои перспективы хороши.
6. Чувствую себя довольно компетентным.
5. Чувствую, что мои умения и способности несколько ограничены.
4. Чувствую себя довольно неспособным.
3. Подавлен своей слабостью и недостатком способностей.
2. Чувствую себя жалким и несчастным. Устал от своей некомпетентности.
1. Давящее чувство слабости и тщетности усилий. У меня ничего не получится.

Приложение Д
(справочное)

Таблица Д.1 - Расчет корреляционных связей.

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
1	19	27	26	27.5	-0.5	0.25
2	-7	1	33	32.5	-31.5	992.25
3	9	5	19	12.5	-7.5	56.25
4	14	9	22	19	-10	100
5	9	5	28	29	-24	576
6	5	2	24	24	-22	484
7	19	27	14	5.5	21.5	462.25
8	9	5	21	16.5	-11.5	132.25
9	15	12	15	9	3	9
10	18	22	20	14.5	7.5	56.25
11	29	34	31	31	3	9
12	16	16	24	24	-8	64
13	16	16	22	19	-3	9
14	19	27	17	11	16	256
15	24	33	23	21.5	11.5	132.25
16	12	7	30	30	-23	529
17	15	12	14	5.5	6.5	42.25

Приложение Д (продолжение)

Продолжение Таблицы Д.1

N	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А - ранг В)	d ²
18	17	19.5	35	34	-14.5	210.25
19	18	22	26	27.5	-5.5	30.25
20	19	27	19	12.5	14.5	210.25
21	19	27	14	5.5	21.5	462.25
22	14	9	21	16.5	-7.5	56.25
23	16	16	25	26	-10	100
24	19	27	15	9	18	324
25	15	12	22	19	-7	49
26	19	27	24	24	3	9
27	8	3	33	32.5	-29.5	870.25
28	16	16	23	21.5	-5.5	30.25
29	17	19.5	15	9	10.5	110.25
30	16	16	13	3	13	169
31	18	22	14	5.5	16.5	272.25
32	20	31.5	20	14.5	17	289
33	20	31.5	10	1	30.5	930.25
34	14	9	12	2	7	49
Суммы		595		595	0	8081.5

Лист нормоконтроля

Обучающийся Трокошьева Екатерина Владиславовна
фамилия, имя, отчество

Тема ВКР: Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы

Нормоконтроль пройден.

Нормоконтролер 09.06.2018
(подпись, дата)



С. В. Павлов
(расшифровка подписи)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу обучающегося по направлению подготовки 37.03.01 Психология, программа «Психология трудовой деятельности» Прокопьевой Екатерины Владиславовны по теме «Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы»

Актуальность и значимость темы не вызывает сомнений, поскольку в образовательной организации психологический климат имеет значение для образовательного процесса.

В работе представлен тщательный теоретический анализ психолого-педагогической литературы особенностей педагогического коллектива, понятия психологического климата и его особенностей в педагогическом коллективе. По итогам теоретического анализа были определены основные понятия исследования и сформулированы основные положения экспериментального исследования.

Данная работа представляет собой самостоятельно выполненное исследование. Материал изложен ясно, четко, лаконично. Выводы аргументированы и конкретны, соответствуют целям и задачам.

С целью проверки гипотезы и реализации задач автором организовано и проведено эмпирическое исследование по выявлению особенностей психологического климата педагогического коллектива.

Достоинством исследования является проведенный корреляционный анализ по изучению взаимосвязи психологического климата педагогического коллектива с конфликтностью и эмоциональными состояниями педагогов.

В ходе выполнения исследования студент проявил ответственность, исполнительность, методичность, мобильность, готовность к сотрудничеству.

Выпускная квалификационная работа Прокопьевой Екатерины Владиславовны по теме «Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы» соответствует всем необходимым требованиям в плане содержания и оформления научных психолого-педагогических работ и может быть рекомендована к защите.

Научный руководитель:

старший преподаватель кафедры психологии

08.06.2018



И.А. Сладкова

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
имени академика М. Ф. Решетнева»**
(СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

**ОТЗЫВ
на выпускную квалификационную работу**

Вид ВКР бакалаврская работа
бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
студента (магистранта) Прокопьева Екатерина Владиславовна
фамилия, имя, отчество
группы 3701-51 направление (специальность) 37.03.01 психология
направленность (профиль, специализация, магистерская программа) психология трудовой
деятельности
на тему Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы
руководителя ВКР Гудовский Игорь Витальевич, кандидат педагогических наук, доцент
фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность
Работа содержит: 83 страниц, 4 рисунка, 16 плакатов (слайдов),
2 таблиц, _____ прочее

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Прокопьевой Екатерины Владиславовны, актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы соответствует заданию в достаточной мере.

Екатерина Владиславовна проявила себя как самостоятельный и способный выпускник, владеющий методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В ходе выполнения выпускной квалификационной работы Екатерина Владиславовна проявила себя как старательный, работоспособный, исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 70,06 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Прокопьевой Е.В. отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает удовлетворительной оценки.

Подпись руководителя ВКР _____

« _____ » _____ 20 _____ г.



/И.В. Гудовский/
И.О. Фамилия

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: katyffka95@mail.ru / ID: 5826674

Проверяющий: (katyffka95@mail.ru / ID: 5826674)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 5
Начало загрузки: 14.06.2018 09:00:16
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: МИНИСТЕРСТВО.txt
Размер текста: 285 кБ
Символов в тексте: 159849
Слов в тексте: 22360
Число предложений: 1364

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 14.06.2018 09:00:18
Длительность проверки: 00:00:07
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
29,94% 	0%	70,06% 



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.

Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	6,57%	16,62%	Социально психологически...	http://coolreferat.com	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	7	53
[02]	2,39%	10,32%	скачать	http://gendocs.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	22	41
[03]	9,11%	10,03%	Реферат: Социально психол...	http://refy.ru	09 Июл 2016	Модуль поиска Интернет	11	18

Еще источников: 17

Еще заимствований: 11,86%

Информация верна

Спас. Смагнова У.А.

14.06.2018г

Согласие

на размещение текста выпускной квалификационной работы обучающегося
В ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева

Я, Трокопыба Екатерина Владимировна
(Ф.И.О. полностью)

разрешаю КГПУ им. В.П. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра /специалиста/магистра/аспиранта (нужное подчеркнуть)

на тему: Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы

(название работы)

(далее - ВКР) в сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru>, таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

8.06.2018
(дата)


(подпись)

АКТ О ВНЕДРЕНИИ

Результаты научного исследования Прокопьевой Екатерины Владиславовны, выполненного в рамках Выпускной Квалификационной Работы по теме «Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы» - приняты в деятельность МАОУ Лицей №12.

Дата: _____

Директор

МАОУ Лицей №12

Шабанова Светлана Владимировна

Подпись _____



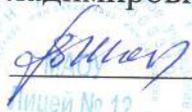
М.П

Ректору
ФГБОУ ВО «СибГУ»
И.В. Ковалеву

ХОДАТАЙСТВО

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей №12» ходатайствует о выполнении научного исследования в рамках подготовки Выпускной Квалификационной Работы по теме «Особенности психологического климата педагогов общеобразовательной школы» студенткой группы № 3701-51 СибГУ Прокопьевой Екатерине Владиславовне.

Дата: _____

Директор
МАОУ Лицей №12
Шабанова Светлана Владимировна
Подпись 
М.П.

