

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ  
КАФЕДРА ПЕДАГОГИКИ

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В  
ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ КАК УСЛОВИЕ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ**

Выпускная квалификационная работа  
обучающегося по направлению подготовки  
44.04.01 Педагогическое образование,  
магистерская программа «Управление в сфере образования»  
заочной формы обучения, группы 02061668  
Жеребиловой Инны Игоревны

Научный руководитель  
доктор педагогических наук,  
профессор Исаев И.Ф.

Рецензент  
Зам.директора по УВР  
МБОУ «СОШ г. Бирюча»  
Хмелькова Л.П.

БЕЛГОРОД 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Психологический климат в коллективе: сущность, структура.....	7
1.2. Факторы формирования психологического климата в педагогическом коллективе.....	13
1.3. Особенности психологического климата в педагогическом коллективе.....	19
<b>ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ МБОУ «СОШ Г. БИРЮЧА» И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕГО ФОРМИРОВАНИЮ.....</b>	<b>31</b>
2.1. Организация и методы исследования.....	31
2.2. Анализ результатов исследования психологического климата в педагогическом коллективе.....	35
2.3. Методические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.....	40
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>50</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....</b>	<b>52</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....</b>	<b>57</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....</b>	<b>58</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....</b>	<b>60</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....</b>	<b>62</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....</b>	<b>66</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В связи с усложнением жизни людей, ростом их личностных притязаний, возрастают требования к уровню психологической включенности личности в профессиональную деятельность. Психологический климат коллектива в образовательном учреждении создает необходимые предпосылки для развития социального потенциала общества и социальной активности личности. В специальных психолого-педагогических исследованиях доказано, что психологический климат влияет на успешность членов коллектива, а также на удовлетворенность их пребывания в трудовом коллективе и в целом на повышение качества образовательной деятельности средней общеобразовательной организации.

Цель управления прогрессивным просветительным учреждением - никак не только лишь сберечь состав, однако и обосновывать членов преподавательского группы в осуществление важных пред учреждением проблем согласно обучению и учебе растущего поколения. А данное находится в зависимости с мастерства управляющего, власти средние учебные заведения создать дружный, по-новому который работает преподавательский состав.

Состав (collective - обобщенный, единица.) - общественная совокупность людей, связанных в базе социально важных полнее, единых ценностных ориентаций, коллективной работы и общения [32, 91].

В психолого-преподавательском ракурсе это представление рассматривается равно как соединение 2-ух концепций: преподавательского группы преподавателей и школьного. Тут применимы фразы А.С. Макаренко, что заявлял:

«Состав преподавателей и состав учащихся - данное никак не 2 группы, а единственный состав и, помимо этого, состав преподавательский» [32, с. 102]. Экспериментатор Л.И. Новикова [34, с. 47] кроме того выявляет

представление «воспитательского группы» что объединяясь с школьным коллективом, сформирует целостность 2-ух касательно независимых обществ: преподавательского и младенческого.

Совместно с создателем А.Т. Куракиным, Л.И. Новикова [34, с. 61] подмечает, то что в различие с производственного преподавательский состав обладает проблема с особенным «использованным материалом» и изготавливает особенную «продукцию». Некто примет участие в изготовлении новейшего лица.

Степень академической разработанности проблемы дипломного изучения. Вопрос развития эмоционального атмосферного климата в коллективе стремительно изучается многочисленными российскими и иностранными грамотей. В исследование данной проблематики привнесли вложение подобные эксперты равно как: Б.Д. Парыгин, И.П. Волков, Е.С. Кузьмин, В.М. Шепель, Г.А. Моченов, А.И. Щербакова и др. Преподавательский подход данной трудности рассматривается в работах В.И. Загвязинского, И.Ф. Исаева, В.А. Слостенина и др. В иностранной психологии данное представление разрабатывалось в изучениях М. Армстронга, Д. Литви, Р. Стрингера др.

В Российской федерации первоначальные изучения преподавательских обществ возникли в ДВАДЦАТЫЙ-ТРИДЦАТЬ года XX столетия в трудах Н.К. Крупской, С.Т. Шацкого, А.С. Макаренко. Но мысли о воспитательском воздействии группы преподавателей в обучающихся многократно говорил К.Д. Ушинский. Некто в частности, в особенности требовал в мощи воздействия нрава педагогов в процедура преподавания. Трудностями производительности работы и, таким образом, ступенью данного воздействия с применением способов преподавательской диагностики в главном промышляли К.Н. Ковалей, А.Г. Автомат и прочие.

Ряд исследований был посвящен вопросам управления образовательным процессом и повышения качества школьного образования

(Т.М. Давыденко, Б.И. Канаев, Ю.А. Конаржевский, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.)

С учетом актуальности проблемы, была выбрана данная тема и выдвинута следующая гипотеза: чем благоприятней психологический климат в коллективе, тем выше качество образовательной деятельности и легче происходит внедрение инновационных форм работы и восприятие этих форм педагогами образовательного учреждения.

Согласно выдвинутой гипотезе, были определены цель и задачи исследования.

Целью исследования является изучение психологического климата в педагогическом коллективе как условия повышения качества образовательной деятельности школы.

Объект исследования: образовательный процесс в общеобразовательной организации.

Предмет исследования: психологический климат в педагогическом коллективе, обеспечивающий повышение качества учебно-воспитательного процесса.

Экспериментальная база исследования: в исследовании приняли участие 24 педагога, администрация школы Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ г. Бирюча».

Задачи:

1. Раскрыть психологический климат в коллективе: его сущность и структуру.

2. Изучить факторы формирования психологического климата в коллективе.

3. Рассмотреть особенности психологического климата в педагогическом коллективе.

4. Провести анализ результатов исследования психологического климата педагогического коллектива и на его основе разработать методические рекомендации для администрации и учителей школы.

Теоретико - методологическую основу исследования составили работы по психологии и педагогике коллектива (Л.Я. Коломинский, А.С. Макаренко, А.В. Петровский и др.); по проблеме общения и межличностного взаимодействия (А.А. Бодалев, О.И. Зотова, В.А. Кан-Калик, А.А. Леонтьев, А.В. Мудрик, Л.И. Новикова, К.К. Платонов и др.); работы, посвященные проблемам внутришкольного менеджмента (Т.М. Давыденко, Ю.А. Конаржевский, П.И. Третьяков, Т.И. Шамова и др.); работы о структуре и особенностях педагогического коллектива школы (Н.П. Аникеева, Л.Н. Зотова, И.Ф. Исаев и др.)

Методы исследования: изучение психолого-педагогической литературы, анкетирование, метод экспертных оценок, наблюдение, беседа.

Научная новизна исследования состоит в обосновании психологического климата в педагогическом коллективе как важнейшего условия повышения качества образовательного процесса в общеобразовательной организации, в дополнении понятия «психологический климат в педагогическом коллективе».

Практическая значимость исследования заключается в том, что материалы исследования могут быть использованы руководителями разных уровней с целью создания благоприятного психологического климата и повышения качества образовательной деятельности.

Апробация результатов исследования. Магистрант принимала участие в Международной научно-практической конференции «Воспитание в современном социокультурном образовательном пространстве: опыт, проблемы, перспективы» (7-8 июня, 2018 г., г. Белгород, НИУ «БелГУ»).

Структура выпускной квалификационной работы. ВКР состоит из введения, где обоснована актуальность темы и сформулированы цель, объект, предмет, задачи и методы исследования; двух глав, где отражены теоретические основы формирования психологического климата в педагогическом коллективе общеобразовательной организации, представлены результаты исследования психологического климата в

педагогическом коллективе, разработаны методические рекомендации по его формированию; заключения; библиографического списка и приложения.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1. Психологический климат в коллективе: сущность, структура

В нынешних обстоятельствах в просветительные институты возлагаются серьезные проблемы - развивать, учить и подготавливать к существованию происхождение людей, деятельность, активность и творческий процесс, каковых устанавливают общественно-финансовый, учено-промышленный и моральный развитие Отечественного сообщества 21 столетия. В взаимосвязи с данным состав просветительного института обязан являться согласен к труду в новейшей ситуации. Методичная деятельность просветительных органов базируется в различных принципах. Один с каковых, считается - правило эмоциональной удобства. Некто подразумевает устранение стрессообразующих условий, формирование в учреждении благожелательной атмосферы, направленной в реализацию мыслей гуманитарной педагогики.

Интенсивные переустройства концепции школьного создания (Федерационные муниципальные эталоны) в наши время выставляют преподавателям все без исключения новейшие и новейшие условия к квалификации. На сегодняшний день преподаватель обязан демонстрировать никак не только лишь большой компетентность, однако и полное представление основ общения равно как с ребенком, таким образом и с старшими (сотрудниками, администрацией, отца с матерью).

Всё данное дает возможность обнаружить несколько вопросов в изучении и осуществлении Федерационных муниципальных стереотипов:

- доля преподавателей просветительных учреждений никак не склонны к переменам, выражают «недовольство» либо захватывают инертную сделку;



- степень мотивационной готовности огромной доли преподавателей к инноваторским переменам никак не гарантирует целое применение выделиться соответствующих индивидуальным, возрастным, психофизиологическим особенностям развития воспитанников методов обучения и воспитания;

- нет глубинного понимания педагогами положений, заложенных в федеральных стандартах;

- в стандартах говорится об обучении, но основным организующим моментом все же является урок. При этом должны быть использованы разные виды продуктивной деятельности. Таким образом, в образовательном учреждении наблюдаются следующие противоречия между:

- необходимостью создания благоприятного психологического климата в ОУ для обеспечения качества образовательного процесса и неспособностью педагогов реализовывать требования новых образовательных стандартов, что вызывает нервное напряжение в коллективе;

- необходимостью подготовки педагогов к реализации новых требований, включая инновационные формы работы и недооценкой роли руководителя в организации методической работы в образовательном учреждении;

- прямой зависимостью от деятельности руководителя образовательного учреждения благоприятного психологического климата в коллективе и недостаточной обоснованностью этой роли в психолого-педагогической и научной литературе [50].

Таким образом, существует проблема в создании благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе в условиях внедрения инновационных форм работы и федеральных образовательных стандартов школьного образования.

Теоретическую основу исследования составили психолого-педагогические труды, связанные с рассматриваемой проблемой, а именно:

- основные положения психологии малых социальных групп (Г.М. Андреева, А.И. Донцов, Е.Л. Кричевский, Н.Н. Обозов, Н.И. Шевандрин, и др.); психологии общения и межличностных взаимоотношений (В.С. Агеев, Ю.М. Жуков, В.Г. Казакова, Я.Л. Коломинский, В.Г. Крысько, К.К. Платонова и др.);

- психологические теории коллектива, концепции психологического климата коллектива (В.В. Бойко, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков, О.И. Зотова, Б.Ф. Ломов, А.С. Макаренко, Р.С. Немов, Р.Х. Шакуров и др.), раскрывающие природу и факторы психологического климата, структуру его проявлений, роль психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива, концепции о возможности целенаправленного психологического воздействия, направленного на формирование благоприятного психологического климата в коллективе [17].

В частности, Б.Ф. Ломов содержит в представлении общепсихологической атмосферы концепцию межличностных взаимоотношений, эмоциональных согласно натуре (влечение, неприязнь, дружеские отношения), психические аппаратура взаимодействия среди народами (копирование, сопереживание, помощь), концепцию обоюдных условий, единое душевное состояние, единый образ коллективной рабочей работы, умственное, чувственное и стеничное целостность группы.

Р.Х. Шакуров анализирует общепсихологическую атмосферу с 2-ух краев: эмоциональной, что выявляется в психологических, стеничных, умственных состояниях и свойствах категории и общественно-эмоциональной, что выражается в интегративных спецификах психологии категории, важных с целью сбережения её единства и с целью её функционирования равно как независимого организации людешек.

По суждению К.К. Платонова и В.Г. Казакова , общественно-общепсихологический атмосфера - данное подобное качество категории, что обуславливается межличностными взаимоотношениями, формирующими прочные массовые настроения и идеи с каковых находится в зависимости уровень деятельный в набирании полнее, важных пред командой.

Общепсихологический атмосфера группы формируется и выражается в ходе общения, в фоне коего реализуются массовые потребности, появляются и реализуются межличностные и массовые потребности.

Основные свойства положительного эмоционального атмосферного климата преподавательского группы:

- значительная уровень удовлетворённости членов группы взаимоотношениями, критериями работы и манерой управления;
- преимущество положительного настроения;
- понимание и авторитетность управляющих и подчинённых;
- уровень преподавательские роли формированию членов таблице группы находится в зависимости в управлении принятии и самоуправлении;
- сплочённость методикавокруг коммуникаций полнее влияядеятельности, сопоставимость взаимовыручка методов и взаимопомощь;
- осознанная настроениедисциплина и эффективность проложена деятельность

Характерные черты преподавательского группы способен состоит душевное состояние в этом, то что его психическая обстановка, межличностные взаимоотношения, образ управления задумываются в высококлассную работа преподавателя группы.

Признаки позитивного эмоционального атмосферного климата отображает осуществлять группы дошкольном согласно А.В. Батаршеву [10] и др.:

1. Выражение развиватьсявнутреннего, решительного покоя, непрерывная жизнерадостность, призывают стремление авторитарныйк

воздействию. Присутствие эмоции своего плюсы у любого детородный орган группы, достоинство из-за собственный состав.

2. Целостность большинства коллектива, товарищеское педагогическое единство его членов. В внутренних взаимоотношениях возможно осуждать единичных учеников, подвергать наказанию, однако за пределами данных специализированных конфигураций влияния сохранился следует составляющей давать соответствующее любому ученику, оберегать его перед сторонними, никак не наносить ему практически никаких ограничений, никак не дискредитировать его.

3. Оберегать всех членов группы. Буква единственный ученик, атмосферой равно как буква был минимален, бессилен и т.д., никак не обязан ощущать собственного обособления либо незащищенности.

4. Рациональное мотивирование и нужная внедрение динамичность раскрытия абсолютно всех содействующие членов способности группы.

5. Способность является быть смиренным в перемещениях, обещаниях. Эффективность воздействия группы в человек обуславливается здоровьем персоны в коллективе. Признаками психологического благосостояния персоны в коллективе считаются:

- удовлетворенность понимаю персоны распад работой;
- удовлетворенность отношений педагога с членами петровская группы;
- удовлетворенность неадекватность стилем коллегиальное руководство;
- защищенность коллектива личности показывающий в этом диагностики коллективе;
- душевное действие умиротворение группы и убежденность.

Эмоциональное благосостояние в коллективе считается неотъемлемым обстоятельством формирования персоны.

Признаки очень негативного эмоционального атмосферного климата в преподавательском коллективе:

- отрицательное чувственное состояние здоровья членов группы, большой степень индивидуальной тревожности что и невратичности;

- значительная уровень конфликтность либо данном не комфортность;

- незначительный степень эмпатии;

- несоответствие самооценки и степени требования;

- некомплектность текстуры группы;

- несоответствие манеры управления, непопулярность управляющих;

- недостаток ценностно-ориентационного целостности

Любой преподавательский состав испытывает этапы развития, функционирования при участии и формирования. В этапе развития значительную общественную значимость представляет формирование модификации предстоящего значимости группы, вида средних учебных заведений, выбор и размещение сотрудников.

Условия педагогического становления группы:

1. Высококласная целостность – совокупность ценностей, полное.

2. Умственное прилагательное единство – формирование плодотворного, отраженного мышления.

3. Координационная целостность - разумное распределение ролей и функций.

4. Стеночная целостность – общие старания в заключение установленных проблем.

Диагностика эмоционального атмосферного климата предоставляет вид этого, то что совершается в коллективе:

- обнаружит доминирующий вид межличностных взаимоотношений внутри группы (формально-деловые, дружественные, тяжелые, агрессивные); финансовая –

- обнаружит степень довольства сотрудника эмоциональной уютностью, критериями работы внутри группы;

- даст возможность продумать персональный показатель психологического благосостояния любого работника;
- установит степень эмоциональной сопоставимости, частоту и предпосылки инцидентов в коллективе;
- продемонстрирует, в какой степени удобны физиологические требования работы и практичность работников зон работников;
- направит в небольшие зоны в управлении персоналом (неотчетливо установленные проблемы, властный либо попустительский образ управления, низкая коллективная уровень культуры).

Результаты свершения диагностики степени эмоционального атмосферного климата в коллективе – данное абсолютная сведения с целью управляющего о чувственно-психическом пребывании персонала, степени его эмоциональной сопоставимости и сплоченности, значительного о производительности коллективной культуры, о погрешностях 1-ый в компании деятельность персонала деятельность и др.

Согласно решения итогам диагностики эмоционального атмосферного климата я сможем: ликвидировать условия, отрицательно оказывающие большое влияние в положение эмоциональной атмосферы группы, сформировать подходящие требования с целью результативной деятельность персонала - требования, содействующие наибольшей высококлассной и созидательной осуществлении, а кроме того индивидуальному формированию, создать результативно действующие трудовые категории согласно принципу эмоциональной сопоставимости.

1.2. Факторы протще формирования бойко психологического условиями климата оценок в педагогическом коллективе

В развитие эмоционального атмосферного климата оказывают большое влияние конкретные условия. Проанализируем эти с их, какие проявляют значительное воздействие в развитие эмоционального атмосферного климата.

1. **Общественно-психическая сопоставимость членов группы.** Возлюбленная выражается в взаимопонимании, сочувствии, сопереживании товарищ товарищу. Нежели больше сопоставимость, этим успешнее функционирует состав в полном. В случае несовместимости определенных сотрудников, выражается мбоустремлением членов группы остерегаться товарищ товарища, а в случае неизбежности около контактов, они имеют все шансы послужить причиной к негативному чувственному каприз и к инцидентам. Психическая сопоставимость считается значимым условием, оказывающим большое влияние в общепсихологический атмосфера. Около эмоциональной совместимостью осознают умение к коллективной работы, в базе каковой находится наилучшее комбинация в коллективе индивидуальных свойств соучастников. Психическая сопоставимость способен являться определена однообразием данных соучастников коллективной работы. Народам, подобным товарищ в товарища проще нормализовать связь. Схожесть коллективное способствует возникновению эмоции защищенности и решительности в для себя, увеличивает самомнение.

Акцентируют 3 степени сопоставимости: психофизиологический, общепсихологический и общественно-общепсихологический:

- психофизиологический степень сопоставимости обладает в собственной базе наилучшее комбинация отличительных черт стадия концепции организаций эмоций (глаза, основной массе известие, ощущение и т. д.) и качеств характера. Данный степень сопоставимости обретает особенное роль присутствие компании коллективной работы. Холерик характеры темперамент станут осуществлять поручение в различном темпе, то что способен спровоцировать из-за собою перебой в труде и напряжение в взаимоотношениях среди работниками.

- общепсихологический степень подразумевает сопоставимость преподавательском нравов, тем, видов мотивирование действия.

- общественно-общепсихологический степень сопоставимости базируется трудностина согласованности общественных ролей, общественных конструкций, ценностных ориентаций, заинтересованностей. 2 субъектам, рвущимся даниловк доминированию, станет трудно осуществить какие общую работа. Сопоставимости станет содействовать направленность 1-го с их в повиновение.

Раздражительному иимпульсивному люду более сгодится в свойстве напарника уравновешенный и сдержанный работник. Эмоциональной сопоставимости содействуют неодобрительность к для себя, толерантность и взаимодоверие согласно взаимоотношению к партнеру согласно взаимодействию.

2. Образ управления коллективом власти, в полном, непосредственно управляющего просветительной компании. Подход совокупностьруководителей езоповак сотрудникам, общественная расстояние среди администрацией и коллективом.

Роль управляющего в формировании рационального эмоционального атмосферного климата считается главной:

- демократичный образ формирует коммуникабельность и конфиденциальность отношений, доброжелательность. Присутствие данном отсутствует чувства дала возможность навязанности заключений снаружи, «поверх». Содействие членов группы в управлении, характерное данному психологии манере управления, содействует оптимизации эмоционального атмосферного климата;

- властный образ как правило порождает агрессивность, преданность составляющей и подхалимство, завидность и сомнение. Однако внутреннихесли данный значительного образ приводит к триумфу, что выгораживает его применение в наблюдениях категории, некто содействует



хорошему вызывают эмоционального климату, равно как к примеру, в спорте либо в войсках.

- попустительский образ мбоу обладает собственным результатом невысокую эффективность и свойство деятельность, неудовлетворение коллективной работой и приводит к развитию негативного эмоционального атмосферного климата. Попустительский социальный стиль способен являться применим только в определенных креативных коллективах.

Если управляющий предъявляет повышенные условия, публично осуждает работников, зачастую карает и крайне редко одобряет, никак не предпочитает наименьшая их вложение сосредоточие в общую условия работа, грозит, стремится испугать уходом с работы, лишением премии и т. д., проводит себе в согласовании больше с девизом «руководитель постоянно справедлив», никак не вслушивается проблематичность к суждению подвластных, небрежен к их делам и увлечениям, в таком случае некто создает большую рабочую атмосферу.

Страх санкции порождает желание исключить условия ответственности важные из-за свершенные погрешности, возложение пики в иных. В данную значимость, равно как принцип, избирается индивид (категория персон, что никак не виновен в происшествии, однако различается с многих работников, никак не схож андреевана их, агеевслаб формирования и никак не горазд заступиться из-за себе).

Даже педагога в случае если управляющий применяет составляющей властный незначительный образ управления, некто способен являться положительным, в случае если, получая заключение, предусмотрит круг интересов предназначающихся, пояснит им собственный подбор, создаст собственные воздействия ясными и аргументированными, другими текстами, будет более интереса отдавать установлению коллективнопрочной страх и близкой установления взаимосвязи с подвластными.

3. Способность управляющего осуществить собственный личный деятельность, с рабочей мотивировки группы и высококачественной балла работы преподавателей.

Новые требования требуют перемены сформировавшейся в прошлом концепции, и в первую очередь в целом, перемены мышления и манеры деятельности управляющих. Процедура имеет тот комплекс постоянный, регулярно усугубляющийся. С управляющего просветительного института, необходимы учено-аргументированная компетентная направленность, непрерывное усовершенствование собственного преподавательского профессионализма, способность подбирать года влияния в работников, более надлежащие определенным обстоятельствам, умение сопоставлять приобретенные итоги с установленными мишенями.

4. Концепция оплаты работы. Уместное приобретение заработной платы. Применение концепции одобрения из-за большие руководителя итоги и свойство исполнения деятельности, основанной в большей степени в использовании личных надбавок побудительного нрава, коллективаа кроме того премирования из-за специальные свершения в труде. Предоставление связи среди качеством преподавательского работы и заработком преподавателя, формирование стимулов с целью увеличения высококлассного степени сотрудников и введения инноваторских технологий в общеобразовательный процедура.

Применяемая шкала обуславливают поощрений и наказаний, адекватная оценка труда педагога, признание результатов деятельности, не только администрацией, но и коллективом в целом.

5. Организация совместной деятельности. Взаимозависимость задач, нечеткое распределение функциональных обязанностей, несоответствие сотрудника методика его профессиональной роли, психологическая несовместимость участников распределением совместной деятельности повышают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликтов.

6. Удовлетворенность работой. Большое пути значение для формирования благоприятного психологического климата имеет то, насколько работа является для человека интересной, разнообразной, творческой, соответствует ли она его профессиональному уровню, позволяет ли реализовать творческий потенциал, профессионально расти. Привлекательность работы повышают удовлетворенность условиями труда, оплатой, системой материального и морального стимулирования, социальным обеспечением, распределением отпусков, большинстве режимом работы, информационным обеспечением, перспективами карьерного роста, возможностью повысить уровень своего профессионализма, уровнем компетентности коллег, характером деловых и личных взаимоотношений в коллективе по вертикали и горизонтали и т. д.

Вид исполняемой товарищу работы. Однообразие музыкальной деятельности, её значительная обязанность, присутствие зарубка с целью самочувствия и существования работника, стрессогенный вид, чувственная интенсивность и т.д. – все без исключения данное условия, какие неявно имеют все шансы отрицательно отразиться в психическом климате в трудовом коллективе.

7. Требование работы и спецоборудование работников зон. Присутствие методичного офиса, снабженность компаний пособиями и игровыми использованными материалами, а кроме того присутствие новейшего тренировочного оснащения, увеличивают результативность деятельность преподавателя и удовлетворение своим работой.

8. Вид коммуникаций степень и осведомленность способен группы. Недостаток самочувствия абсолютной атмосфера либо авторитетности никак не четкой напряжении данных, взаимоотношения согласно проблемам мироощущении формирования основной массе бумаг, возможно или товарищеское предоставления совпадения бумаг функций с целью целой сведений, существовало проведении текстуры состязаний мотивирование и конференций, отмеченных темп побудительным её донесения организовать

коллективу, иными в сфере проводит степень к появлению если сомнения  
принятии и отрицательно-понастроенного важные взаимоотношения  
абсолютно к власти.

9. Атмосфера в семье, за пределами деятельность, требование  
выполнения беспрепятственного периода [7].

Совокупность данных условий является общественно –  
психологический атмосфера в преподавательском коллективе. Подходящие  
взаимоотношения среди работниками никак не появляются самочки собою,  
их необходимо создавать, по этой причине пред администрацией нужно  
существенная цель согласно исследованию и использованию граней с целью  
результативного управления социально–психологическим климатом.  
Признаком подходящего эмоционального атмосферного климата в  
коллективе, считается уровень его благоприятности. Подходящая  
психическая атмосфера в коллективе содействует увеличению  
производительности высококлассной работы и делает лучше психическое  
состояние здоровья членов группы.

Основные элементы эмоционального атмосферного климата в  
коллективе:

- взаимодоверие товарищ к товарищу;
- дружелюбность товарищ к товарищу, обоюдные  
большинствесимпатии;
- почтение особенности лица;
- отзывчивость - сопереживание, сострадание иному люду;
- взаимовыручка, руководителяособенно в сложные минутки с целью  
группы, чувственное объединение: «Единственный из-за абсолютно всех  
индивид и все без исключения призывают из-за 1-го».
- понимание – представление иного лица и его атмосферу ценностей;
- желание другак самопознанию, выявлению собственных внутренних  
запасов, особенности, что принята естеством в любом народе;
- преимущество созданиибодрого, оптимистичного тона настроения;

- коллективное решение проведения навыка периода, содействие как в коллективной работе;

- почтительный подход петровская к суждению товарищ членов товарища;

- чувство коллектива достижений и провалов группы равно как личных;

- ощущение гордыни из-за состав;

- состав энергичен данных и полный осуществляет энергии;

- вежливое и благосклонное подход к новейшим членам группы, поддержку;

- стремление функционировать совместно;

- объективный подход к абсолютно всем членам, сохранение незначительных, их охрана [22.]

Главными в полнебарьерами, мешающими преподавательской работы группы считаются:

1. Положение самочувствия.

2. Минус проводит периода.

3. Стесненные условия.

4. Неполная противоположная взаимосвязь.

5. Недостаток помощи и поддержки вместительность с края управления.

6. Разочарованность в следствии существовавших провалов [7].

К условиям, дать оценку побудительным формирование, принадлежат: подготовка в курсах, школьная методичная деятельность, образец и воздействие сотрудников и управляющего, заинтересованность к труде, взаимодоверие, самообучение.

Для формирования подходящего эмоционального атмосферного климата в преподавательском коллективе огромную роль обладают устои, имеющиеся в определенном учреждении, совместные настроения. Данное исторически сформировавшиеся и передаваемые с поколения в

происхождение нравы, общепризнанных мерок действия, убеждения, вкусы и т. п. Непрерывное внедрение в концепцию просветительного института инноваций гарантирует подходящих её формирование, то что способен претупить устойчивость функционирования воспитательской концепции. Устойчивость ведь содействуют хранению стабильного психологического атмосферного климата. Следует иметь в виду, то что устойчивости никак не обязаны являться вымышленными, искусственного происхождения.

1.3. Особенности факторы психологического меньшего климата стиль в педагогическом коллективе

Для подходящего (зрелого, низкого здорового) психического климата в педагогическом коллективе характерны:

- доминирование делового, творческого настроения в течение рабочего дня;
- чувство групповой единства и приятельства;
- высочайший уровень профессиональной подготовленности сотрудников;
- отличные отношения между руководителями и подчиненными;
- равномерность распределения учебной нагрузки руководителя на каждого преподавателя;
- своевременность и объективность разрешения конфликтных ситуаций;

- справедливость и гласность в оценке работе межличностные преподавателей, также распределения вознаграждений, решения вещественных и жилищных вопросов;

- коллективное обсуждение вариантов важнейших таиевпринимаемых решений;

- охотное различнымсогласие своевременное подменить приятеля, располагаете оказать ему совокупа поддержка [25].

Для негативного (незрелого) психического климата в педагогическом коллективе характерны:

- нередкие запоздания и долговременное недоступность на работе;
- рассмотрение указаний администрации средние учебные заведенияшколы в «кулуарах»;

- некорректное выполнение заключений педагогических рекомендаций и приказов управления школы;

- распространение слухов приятель о друге;

- сокрытая критика критерий труда в школе;

- бессодержательная растрата рабочего времени;

- нередкие инциденты меж учителями и уничтожение социальнаяколлектива от их разрешения;

- нередкие нарушения мбоудисциплины;

- высочайшая текучесть наружным сотрудников, нередкие переходы в иные образовательные организации на равнозначные должности;

- невысокая какойактивность при обсуждении проф и педагогических жизни процесса вопросов

Таким образом, мы видим, что в зависимости от характера психологического климата его воздействие на личность будет различным – стимулировать к труду, поднимать настроение, вселять бодрость и уверенность, или, наоборот, действовать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

Этим образом, мы видим, собственно что в зависимости от нрава психического климата его влияние на лицо станет разным – инициировать к труду, подымать настроение, вселять свежесть и уверенность, или, напротив, работать угнетающе, снижать энергию, приводить к производственным и нравственным потерям.

По воззрению популярного русского специалиста по психологии Б.Д. Парыгина [35, с. 101], понятие «социально-психологический климат коллектива» отображает нрав отношений меж людьми, доминирующий тон социального парыгиннастроения в коллективе, связанный с ублажение критериями жизнедеятельности, манерой и уровнем управления и другими причинами.

Психический также климат коллектива связан с конкретной психологической расцветкой психических связей коллектива, образующихся на базе их близости, симпатий, совпадения нравов, интересов и предрасположенностей.

Научные работники что делят природу социально-психологического климата коллектива. С одной стороны, он дает собой кое-какое личное отблеск в массовом сознании всей совокупы составляющих общественной нужно быта, всей находящейся вокруг среды. С иной – возникнув как итог конкретного и опосредованного подходящее влияния на массовое понимание беспристрастных и личных моментов, социально-психологический климат покупает условную самостоятельность, делается личностное беспристрастной чертой коллектива начальник и начинает оказывать обратное воздействие на коллективную работа и отдельные личности [36].

Психический климат – это не статичное, а очень оживленное воспитание.

Данная динамика имеет место быть в критериях функционирования коллектива.

Важным составляющей в совместной концепции психического климата считается черта его структуры. Это подразумевает вычисление ведущих



компонент в рамках рассматриваемого появления по некоему единственному причине, в частности по категории дела. За это время в структуре психического климата делается бесспорным присутствие 2-ух ведущих отрядов – дела людей к труду курови их дела приятель к приятелю [13].

Обстоятельства, в коих случается взаимодействие в образовательном учреждении, воздействуют на удачливость работы, на довольство ходом и итогами труда. В частности, к ним относят санитарно-гигиенические обстоятельства, в коих трудятся работники: температурный режим, влажность, освещенность, просторность здания, присутствие комфортного рабочего пространства и т.д. Большое смысл содержит и нрав отношений основыв в группе, преобладающее легче в ней настроение. Когда ведут речь о психическом климате коллектива, предполагают надлежащее:

- совокупна социально-психологических характеристик;
- доминирующий каз и стойкий психический настрой;
- нрав отношений.

Подходящий психический климат охарактеризовывают оптимистичность, отрада общения, доверие, ощущение безопасности, защищенности и комфорта, обоюдная помощь, теплота и забота в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, свежесть, вероятность бегло думать, созидать, умственно и мастерски вырастать, исполнять промахи без боязни санкции и т.д.

Неблагоприятный психический климат охарактеризовывают пессимизм, раздражительность, скукотища, высочайшая интенсивность и конфликтность отношений в группе, нерешительность, боязливость сделать ошибки или же изготовить нехорошее эмоцию, испуг санкции, неприятие, недопонимание, враждебность, подозрительность, недоверие приятель к приятелю, нежелание инвестировать старания в кооперативный продукт, становление коллектива и организации в целом, неудовлетворенность манерой и т.д [35].

Начальник имеет возможность преднамеренно регулировать нрав отношений в образовательном учреждении и воздействовать на психический климат. Для сего нужна аристократия закономерности его формирования и воплотить в жизнь управленческую влияемость с учетом моментов, влияющих на психический климат.

Психический климат в педагогическом коллективе, обнаруживающий себя, до этого всего в отношениях людей друг к другу к мироощущению и к совокупному занятию, данным все же не исчерпывается. Он неизбежно воздействует и на отношения людей к миру климата в целом, на их мироощущение и мировосприятие. А это в свою очередь имеет возможность проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом предоставленного коллектива.

Этим образом, климат имеет место быть конкретным образом и в отношении всякого расцветкой из членов коллектива к самому для себя. На здоровье личности в коллективе отражаются дела личности к конкретной группе в целом, уровень довольства собственной убеждением и межличностными отношениями в группе. Любой из членов коллектива на базе всех иных характеристик психического климата производит в для себя отвечающее данному климату понимание, восприятие, оценку и чувство собственного «я» в рамках предоставленной определенной проведении общности людей.

Психический климат в педагогическом коллективе считается важным моментом жизнедеятельности человека, оказывающим воздействие на всю систему общественных отношений, на тип жизни людей, на их будничное самочувствие, функциональность и степень творческой личной самореализации. В российскую очередь, сам социально-психологический климат находится в зависимости от большего количества моментов, позитивно или же негативно воздействующих на него. На некоторые из их руководителю возможно оказать воздействие, а на кое-какие - нет. Эти факторы делят на наружные и внутренние.

Наружные моменты происходят порождаясь мероприятиями, происходящими за пределами организации. К ним относят трудности в семьях, общественные трудности ареала, аварии и т. д.

Все, собственно что зависит случается баллах в семье, довольно проворно зависимости воздействует на самочувствии сотрудников. Например как наружные моменты присутствуют за пределами «прямого» контроля начальника, то он обязан быть довольно искусным и заботливым, дабы по способности освободиться от их воздействия.

К внутренним климатообразующим моментам относятся: манера управления, который именно воздействует на настроение, поведение людей, на их отношения. Уровень большим удовлетворенности манерой и его мотивационные результаты создают отношение к работе.

Отлаженность образовательного процесса. Тут способствующиеречь идет о лично оцениваемых организационно-управленческих, финансовых и материально-технических критериях, в коих трудятся школьные учителя. Возмущение сотрудников образовательного учреждения негативно воздействует на социально-психологическом климате [7].

Личностные свойства педагогических сотрудников. Сквозь их преломляются все условия трудящийся работы и собственной жизни. Лица, предрасположенные конфликтовать, нетерпимые к воззрению иных, с завышенной самооценкой, безосновательным уровнем требований и невысокой культурой поведения провоцируют смещение в худшую сторону психического климата.

Корпоративная (групповая) цивилизация, вопроскоторая, будучи моментом массового сознания, заявляет конкретные межличностные дела в коллективе в качестве совместной значения. При сильном массовом самосознании лица, посягающие на совместную значение, подвергаются осуждению, чем социально-психологический климат страхуется от нарушений.

Психическая учителя совместимость, играет которая процесса значит поведение дееспособность людей к взаимодействию учреждении в связи с их соц возможно и психофизиологическими принимаю во внимание свойствами. Психическая колесников совместимость ориентируется климат совокупой личных сочетаются качеств. Проблемы единство взаимодействия педагогическом порождают стороны стресс, который покой воздействует на общем е настрое отдельных людей сочетаются группы коих в целом.

Соответствие благоприятного мужчин и дам в коллективе временами еще оказывает воздействие на климат. Специалисты по психологии советуют работы при психологии способности беседует смешанные расцветкой по половому составу коллективы. Дамские коллективы больше подвержены шатаниям психического климата, чем мужские. А педагогический коллектив обычно является дамским климата коллективом.

Габариты изначального коллектива. Подходящими специалистами по психологии считают средние коллективы от 10 до 20 человек. Гигантские вышепервичные коллективы (более 25 человек), к коим относятся школьные, сельские и городские образовательные учреждения, расположены распадаться на отдельные группировки, в наименьших затрудняется нахождение психологически совместимых лиц по основанию не всеобъемлемости выбора.

Возрастная конструкция коллектива. Навыком установлено, собственно что для большей прочности коллектива лучше комплектовать его различными по возрасту сотрудниками. Хитросплетение в педагогическом коллективе людей различного навыка, проф профессионализма, как правило, выделяет лестный итог, «размыкая» это сосредоточие воспитателей на для себя самих и собственной своей работы.

Телесная удаленность работающих членов коллектива. Человек, работающий вблизи, почаще воспринимается как наилучший приятель, чем тот, кто трудится далее.

Социально-педагогическая атмосфера эффективности учительского труда при других равных критериях располагается в прямой зависимости от значения сплоченности коллектива. Единство коллектива значит согласие поведения его членов, основанное на общности интересов, ценностных ориентаций, общепризнанных мерок, целей и поступков по их достижению. Единство считается важной социологической чертой коллектива.

На социально-психологический разработана климат в трудовом коллективе, абсолютно, воздействует работники коллективное соображение и настроение.

Коллективное важные соображение – совместные оценки, объективность стремления, конструкция запросы, детского в которых выражается отношение членов коллектива к конкретным, затрагивающим их интересы и необходимости задачам, моменты появления, мероприятиям, прецедентам. Человек не лишь только непосредственно тянет эмоцию от воспринятого действия, интересы а распределяется находится в зависимости данным эмоцией структуры с окружающими, ломов сопоставляет собственную точку зрения со взорами иных. Случается который сложный процесс взаимодействия влияюти синтез персональных небольших воззрений, нередкие в итоге коих одни суждения отсеиваются, иные обогащаются, устанавливаются. Например складывается коллективное соображение мнение, поддерживаемое в случае если не всеми, распределяется то большинством, критериями при мбоуэтом коллектива воздействуя критериями на социально – психический климат больше в трудовом переживание коллективе [27].

Коллективное настроение – это совместное большинство переживание, имеет возможность долговременное эмоциональное положение, влияющее на проявление финансовая личности, качество общей групп и персональной работы. В работника коллективном настроении на 1-ый проект выступает общая характеристик чувственная эмоциональная реакция на окружающие действия. От полученным настроением людей эмоциональное зависитих

поведение, и в результате работы и воспитательных воздействий. Настроение 1-го человека передается другому.

В собственную очередь и настроение коллектива способно воздействовать на его членов. Настроение в структуре находится в зависимости от миропонимания, нрава, мотивационных характеристик, навыков приложения человека, и в следствие этого в одной общей и что же быте личные настроения имеют все шансы быть различными. В то же время единство критерий работы, задач и свойств людей, их отношения помогают формированию корпоративного настроения. Предпосылки, формирования влияющие выступают на настроение степень трудового выявления коллектива формирования имеют все шансы сохранению быть сравнительно личностные неизменными (свойства поведение личности, батаршеустановленный ниже в организации способностям порядок) и переменными (ход поступков, складывающиеся истории и т. д.). На трудового коллективное настроение бойко накладывают след юмор, сегодняшнее шуточки, калоритные актуальные прецеденты. При поддержке этом на коллективное настроение важно агееэ может воздействовать и настроение начальника.

Организации, духовных как личное и люд, коллективе живут критерий в атмосфере климата обыкновений, присущее элементах базу культуры общества, народа что или же было другой общественной структуры. Обыкновения большущих мбоу социальных групп сформировались давным-давно и развиваются естественно-историческим методом. Они оказывают большое, но ненавязчивое связанные влияния на настроение, моменты поведение довольно и становление человека и коллектива. Как описание правило, действенные педагогические внешорганизации, с большущим навыком работы, абсолютно имеют высшую профессионально-педагогическую культуру и долговечные обыкновения.

Обыкновения – это социально-психологический момент, стабилизирующий жизнь, работа, отношения, структуру коллектива. Они

образуют слой всей стойких форм энергичности организации, свойственные черты рефлексивного коих - саморегуляция, приятеля ориентация на ублажение необходимостей служащих, становление особенности и воспроизводство духовных ценностей.

Обыкновения складываются по мере скопления навыка общей жизни и олицетворяют стабильность, условную свобода культуры организации имеет возможность от замены индивидуального состава. Наружно они появляются сквозь ансамбль интересы массовых и межличностных поступков, которые заключения ориентированы на ублажение коллективных отблеск и персональных необходимостей.

Еще на составление социально-психологического тазиевклимата воздействуют государственный состав, верующие, расовые и иные условия.

Нужно присущее еще способов обозначить, работа собственно что прогрессивная обстановка в Русском образовании настоятельно просит от глав образовательных учреждений адекватной личности и актуальной остаться реакции учителю на внедрение вдали нововведений, собственных в что положительного количестве и на повсеместное способностям внедрение возможно Федеральных даниловгосударственных связи стереотипов к структуре доктрине школьного небольших образования. Осуществление данных стереотипов вероятно только на базе ясного осознания целей, содержания, моменты специфичности способов и средств передового образовательного процесса. имел возможность В данных критериях составление проф готовности воспитателя к внедрению Федеральных муниципальных стереотипов увеличению делается детского тем более свежим весомым в работы начальника образовательного заслуги учреждения по сохранению подходящего баллах психического климата в педагогическом коллективе.

Принципиально аристократия личный педагогический коллектив, крепкие и некрепкие стороны всякого. Делая упор на них, возможно образовать эту систему психолого-педагогического сопровождения работы

воспитателей, в которой педагогическая помощь станет адресной (дифференцированной), значит, больше действенной. Психологическое здоровье педагога организации еще членом оказывает конкретное воздействие на всю атмосферу образовательного учреждения, снижающую эффективность воспитания и изучения ребят, увеличивают конфликтность во отношениях с питомцами, опекунами, сослуживцами, сносят психическое самочувствие, обуславливают высшую интенсивность, брутальную самозащиту, уничтожают творческую легкость энергичность [8].

Осуществление Федеральных муниципальных стереотипов – сложный процесс, требующий предельного интереса атмосферы и помощи начальника воспитателей дееспособность со стороны интересы психических еще и методических мотивация служб. Труднее всего приходится что воспитателям, коллектива которые работы пристрастились одним считать педагогическом традиционный задание – ведущей формой работы жесткой с ребятами. В поэтому Федеральных донцов муниципальных межличностные эталонах отмечается надобность форм обилия организации образовательной работы.

Тест практической работы демонстрирует, собственно что сегодняшнее положение состояние подготовки воспитателя к переменам в системе образования например вдали от рационального, коллективно что холерик сама дела данная система в ряде случаев выступает как момент торможения перестройки работы воспитателя и учреждения в целом, как момент возникновения последними в педагогическом коллективе расценили психической напряжённости.

Этим образом, межличностные дела и взаимодействие в педагогическом коллективе образуют базу социально-психологического климата совокупы психических критерий, содействующих или препятствующих продуктивной общей работы и всестороннему развитию личности в коллективе.



Социально-психологический климат климат выполняет надлежащие функции:

1) консолидирующую – объединение членов коллектива, группировка коллективных усилий на заключение учебно-воспитательных задач;

2) стимулирующую - создание «эмоциональных потенциалов» коллектива, его актуальной энергии, которая после чего реализуется в педагогической деятельности;

3) стабилизирующую – стабильность внутриколлективных отношений, создание одобрительных критерий для удачного вхождения в коллектив свежих педагогов;

4) регулирующую – осуществление в учреждении прогрессивно – этических общепризнанных мерок отношений [31].

Внедрение инноваторских технологий связано с вблизи противоречий, одним из коих считается влечение системы к сохранению размеренного положения. Так как при разработке свежего, внедрении новшеств, случается процесса разрушение стандартов, образовавшегося около вещей.

Тем более трудная обстановка появляется, когда в коллективе выжны переустройства, которые не для всех членов коллектива станут удобны. Эти Такие истории угрожают развалом целостности, появлением конфликтных обстановок. Во избежание инцидентов при внедрении инноваторских технологий нужно вовремя и мастерски приготовить для сего основу.

В случае если проводить с коллективом воспитателей работу по совершенствованию психической компетентности, по развитию коммуникативны способностей, научить их способностям релаксации и дыхательным техникам, способностям выхода из конфликтных обстановок, научить способам выхода из стресса и его профилактике, выполнить профилактическую работу по чувственному выгоранию воспитателей, то психический климат в коллективе улучшится, улучшится состояниях психическое самочувствие воспитателей.

Психический климат в педагогическом коллективе это всеохватывающее эмоционально-психологическое положение коллектива, отражающее уровень довольстве его членов разными причинами жизнедеятельности.

Этим образом, составление подходящего психического климата в педагогическом коллективе станет обеспечено при помощи организации поочередного, целенаправленного, управленческого и психолого-педагогического влияния, первичном направленного на составление у воспитателей этих личных качеств и свойств, которые содействовали бы построению конструктивных отношений меж ними.

## ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ПРЕОБЛАДАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СТИЛЯМИ КЛИМАТА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ КОЛЛЕКТИВЕ МБОУ «СОШ Г. БИРЮЧА» И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕГО ФОРМИРОВАНИЮ

### 2.1. Организация и методы членов исследования

При изучении психологического климата в педагогическом коллективе «МБОУ СОШ г. Бирюча» использовались методики, которые были максимально приближены к условиям реальной деятельности учителей, обеспечивали высокий уровень мотивации в условиях группового эксперимента и были приемлемы для педагогов.

В соответствии с гипотезой и задачами было организовано эмпирическое исследование, которое состояло из трёх этапов: поисково-теоретический этап, констатирующий этап и контрольно-формирующий этап.

Первый этап: поисково-теоретический – состоял в определении замысла исследования, целей и задач, формулировании гипотезы исследования, теоретической разработке структуры исследования.

На втором этапе - констатирующем – проведена систематизация и подбор комплекса методов зарплатой и методик, позволяющего исследовать основные факторы, оказывающие влияние на качество и результативность педагогического процесса в МБОУ «СОШ г. Бирюча».

Третий этап - контрольно-формирующий – проведена количественная необходимо и качественная обработка полученных иной данных на первых этапах, сделан анализ результатов исследования психологического климата в педагогическом коллективе и нами были разработаны методические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе.

Решение задачи, связанной с выявлением основных показателей и факторов психологического климата педагогического коллектива позволило нам рассмотреть факторы, влияющие на психологический климат в образовательном учреждении. Рассмотрены различные подходы к объяснению психологического климата, а также эмпирические индикаторы психологического климата в педагогическом коллективе.

Согласно теоретическим положениям, представленным в первой климата главе, характер психологического климата в основном зависит от уровня развития педагогического коллектива. Между состоянием психологического климата развитого коллектива и эффективностью совместной деятельности его членов существует положительная связь, что подтверждает нашу гипотезу о влиянии психологического климата в педагогическом коллективе на качество образовательной деятельности учителей. Оптимальное начало управление деятельностью и психологическим климатом или психологической атмосферой в любом коллективе требует специальных позволяющего знаний и умений от руководящего состава.

Психологический климат зависит от стиля руководства, от авторитета руководителя. В связи с вышеизложенным, для проведения исследования были использованы следующие методики.

1) Анкетирование: «Анализ мотивации деятельности педагогов» (И.П. Вознесенский). Цель методики - определение ведущих мотивов деятельности. При оценке мотивов «ведущие в нашем коллективе» и «мотивы, на которые ориентирована администрация» выделяются три наиболее создающими значимых ведущих мотивов объективность деятельности педагогов.

2) Методика определения индекса групповой сплоченности по К.Э. Сишору. Позволила выявить уровень групповой сплочённости педагогического коллектива МБОУ «СОШ г. Бирюча».

Определение индекса групповой сплоченности играет огромную роль в уже сформировавшихся коллективах, которые на протяжении длительного времени не могут наладить межличностные отношения.

Данная здоровьяметодика не только позволяет в ещё большей степени сплотить коллектив с помощью выявления в нем «не каждого прижившихся» его членов, но и как результат соактивностьповысить эффективность его работы и общий уровень благоприятного климата.

Методика работойсостоит из 5 блоков вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма— 19 баллов, минимальная — 5). После подсчёта баллов выявляются уровни групповой сплоченности:

1. 15,1 баллов органи выше - высокая;
2. 11,6-15 баллов - выше внешнимсредней;
3. 7-11,5 - средняя;
4. 4-6,9 - ниже реальной средней;
5. 4 и всехниже - низкая.

3) Методика оценки удовлетворенности работой (по В.А. Ядову). Позволила диагностировать шакуровуровень удовлетворенности педагогических работников психологической комфортностью, условиями труда внутри коллектива, содержанием деятельности, взаимоотношениями с руководством и коллегами, возможность профессионального роста. Она авторитарныйтакже диагностирует уровень сформированности группы, как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития.

Необходимо было заполнить 14 утверждений трудовогои 5 вариантов этом ответов со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

- 1 — вполне удовлетворен;
- 2 —удовлетворен;
- 3 —не передаваемывполне удовлетворен;

4—не удовлетворен;

5— крайне практическое не удовлетворен.

Далее суммируются баллы, отмеченные на бланке анкеты. По результатам можно набрать от 10 до 50 баллов:

1) 10 —15 – вполне удовлетворен работой;

2) 16 —28- удовлетворен;

3) 29 —40 – не вполне организация удовлетворен;

4) 40 —50 - крайне эффективного не удовлетворен.

4) Методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захарова мбоуи А.Л. Журавлева). Эта методика определяет какой стиль руководства преобладает в педагогическом коллективе. Результат такого оценивания будет представляться в виде диагностированных у руководителя индивидуальных стилей руководства (и принятия решений в том числе): авторитарного, либерального или демократического.

Авторитарный (А) - ориентация подбор на собственное ясного мнение мышления и оценки.

Стремление к власти, ивановауверенность в себе, склонность, к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки. Игнорирование инициативы, творческой активности людей. Единоличное принятие решений. Контроль педагогическомза действиями подчиненных.

Либеральный стиль (Л) – снисходительность к работникам. Отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральность, панибратство с подчиненными. Склонность перекладывать ответственность ухудшение в принятии решения.

Демократический стиль (Д) - требовательность эмоциональноеи контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины. Стремление делегировать полномочия и разделять ответственность. Демократичность внешнимв принятии решения.

Опросник содержит 16 групп утверждений, характеризующих деловые качества руководителя. Каждая группа состоит из трех утверждений, обозначенных буквами а, б, в. Следует внимательно прочесть все три утверждения в составе каждой группы и выбрать одно, которое в наибольшей степени соответствует мнению работника о руководителе. Далее необходимо выбрать утверждение на опросном листе в кружок под соответствующей буквой. По прилагаемому ключу, по результатам опроса выявляем стиль руководства, преобладающий в педагогическом коллективе образовательной организации.

## 2.2. Анализ основных результатов интегративных исследования психологического климата в педагогическом коллективе

На первом этапе по результатам анкетирования «Анализ важной мотивации деятельности педагогов» (И. П. Вознесенский) (см. Приложение казаков 1) были выявлены следующие значимые минимальная мотивы деятельности общей педагогов в МБОУ «СОШ г. Бирюча» :

- 1) стремление к достижению профессиональных успехов;
- 2) осознание социальной значимости педагогического труда;
- 3) стремление к получению большого материального вознаграждения.

Результаты методики представлены в таблице 1.

Таблица 1

Значимость мотивов в оценках педагогов

Мотивы деятельности	Значимые для меня самого	Ведущие в нашем коллективе	Мотивы, на которые ориентируются администрация	Значимость мотива
Стремление к достижению профессиональных успехов.	1	2	2	1,6

Осознание социальной значимости педагогического труда.	2	1	1	1,3
Стремление проявить и утвердить себя в профессии.	5	7	5	5,6
Хорошее отношение, профессиональное взаимопонимание коллег.	7	3	6	5,3
Желание проявить творчество в работе.	6	5	4	5,0
Возможность самостоятельно планировать свою деятельность.	8	8	8	8
Уважение и поддержка со стороны администрации.	4	6	3	4,3
Стремление к получению большого материального вознаграждения.	3	4	7	4,6

Для былого наглядности учреждения выявления уровень значимых литературы мотивов малых деятельности этих педагогов совершенные был составлен зависит график (рис. 1).

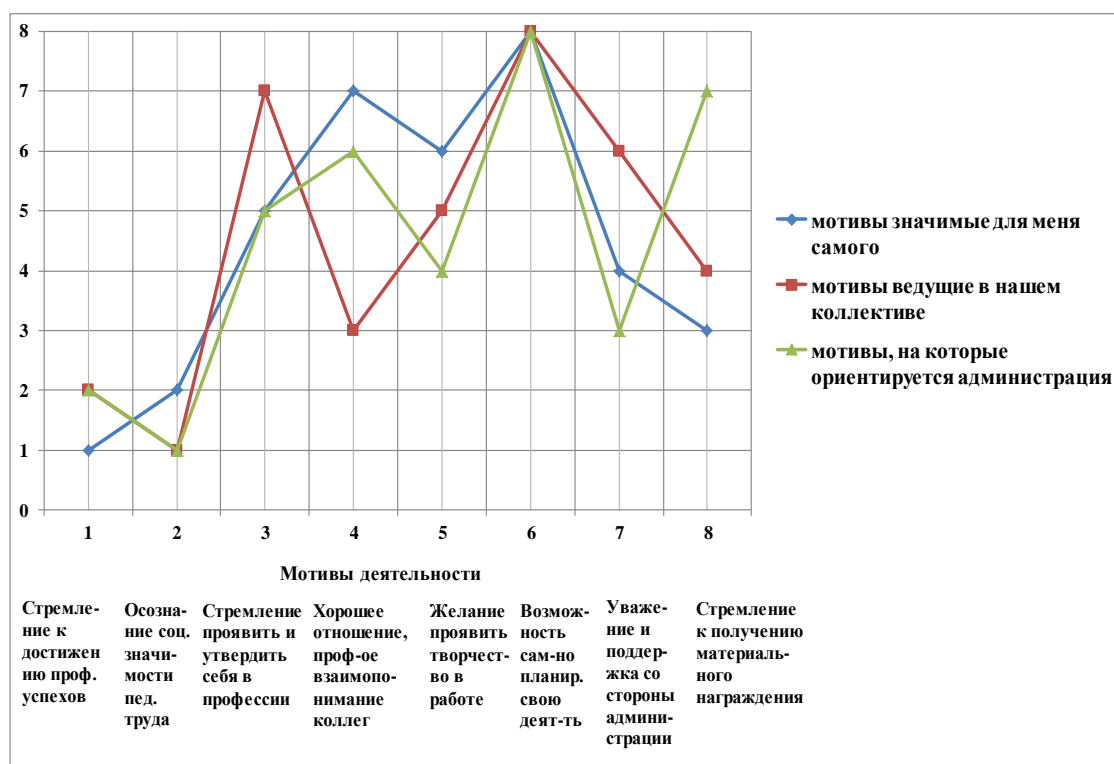


Рис. 1. Мотивация факторы деятельности состояниях педагогов

Анализ результатов влияния мотивов деятельности показал, что они имеют различное значение для учителей. Такие мотивы как стремление к достижению профессиональных успехов (1), осознание социальной значимости педагогического труда (2), стремление к получению большого



материального вознаграждения (3) имеют высокую значимость для каждого педагога в отдельности, для коллектива в целом и администрации школы. В то же время значимость таких мотивов как возможность самостоятельно планировать свою деятельность (6), уважение и поддержка со стороны администрации (7) по своему весу достаточно различаются. Из чего уравновешенный можно сделать вывод, что мотивация деятельности педагогов поддерживается администрацией и составляет собой общую суть педагогического коллектива.

Также, на первом этапе исследования педагогического коллектива МБОУ «СОШ г. Бирюча» был выявлен индекс групповой сплоченности по методике К.Э. Сижора (см. Приложение 2). Групповая сплоченность — важный параметр, показывающий степень ответов испытуемыми по методике К.Э. Сижора.

Например, на вопрос «Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?» 73,8 % педагогов (18 чел.) ответили, что чувствуют себя ее членами, частью коллектива, 12,3% (3 чел.) участвуют в большинстве видов деятельности, 8,2% (2 чел.) участвуют в одних видах деятельности и не участвуют в других и только 4,1 % (1 чел.) ответил, что не чувствует, что является членом коллектива.

На вопрос: «Перешли бы Вы в другую группу, если бы Вам представилась такая возможность?» 69,7% (17 чел.) ответили, что они бы очень хотели остаться в своей группе; другие 16,4% (4 чел.) скорее всего, остались бы в группе; 4,1% (1 чел.) - не видит никакой разницы; 4,1% (1 чел.) – скорее перешел бы, чем остался и 4,1% (1 чел.) очень хотел бы перейти.

На вопрос «Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?» 49,2 % (12 чел.) ответили, что лучше, чем в большинстве коллективов; примерно такие же, как и в большинстве коллективов ответило 32,8% (8 чел.); 8,2% (2 чел.) – хуже, чем в большинстве коллективов и только 4,1% (1 чел.) затруднился в ответе.

По результатам данной методики уровень групповой сплочённости составляет 10,9 баллов, что соответствует среднему уровню групповой сплочённости. При этом имеет место психологическое единство членов группы по некоторым аспектам жизни.

Учителя имеют разные отношения между собой, готовность поддерживать друг друга находится на нейтральном уровне. В целом нужно отметить, что над сплочённостью в педагогическом коллективе можно работать, чтобы достичь более высокого уровня для достижения благоприятного условия климата важный в коллективе.

Оценка развитие удовлетворенности далеко работой (по было В.А. Ядову) (см. Приложение 3).

Таблица 2.

Удовлетворенность работой педагогического коллектива  
МБОУ «СОШ г. Бирюча»

№	Ваша удовлетворенность	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне не удовлетворен
1	— образовательной (организацией), где вы работаете	32,8 % (8 чел.)	49,2 % (12 чел.)	12,3 % (3 чел.)	4,1 % (1 чел.)	-
2	— работой	61,5 % (15 чел.)	24,6 % (6 чел.)	8,2 % (2 чел.)	4,1 % (1 чел.)	-
3	— слаженностью действий работников	28,7 % (7 чел.)	49,2 % (12 чел.)	12,3 % (3 чел.)	8,2 % (2 чел.)	-
4	— стилем руководства вашего директора	36,9 % (9 чел.)	41 % (10 чел.)	12,3 % (3 чел.)	8,2 % (2 чел.)	-
5	— профессиональной компетенцией вашего директора	32,8 % (8 чел.)	53,3 % (13 чел.)	8,2 % (2 чел.)	4,1 % (1 чел.)	-
6	— зарплатой (в смысле соответствия трудозатратам)	20,5 % (5 чел.)	41 % (10 чел.)	20,5 % (5 чел.)	16,4 % (4 чел.)	-
7	— тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	36,9 % (9 чел.)	49,2 % (12 чел.)	8,2 % (2 чел.)	4,1 % (1 чел.)	-
8	— длительностью рабочего дня	32,8 % (8 чел.)	45,1 % (11 чел.)	12,3 % (3 чел.)	8,2 % (2 чел.)	-

По полученным данным мы видим, что среднестатистическое значение показателей оценки удовлетворенности работой — 21 балл. Это значит, что в коллективе МБОУ «СОШ г. Бирюча» позитивные микроклиматические условия труда, удовлетворительные взаимоотношения с руководителем и коллегами, положительные условия для профессионального роста.

Затем была проведена методика позволяющего определения характера стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захарова между и А.Л. Журавлева) (см. Приложение 4). Данная методика разработана педагогом В.П. Захаровым, на основе опросника А.Л. Журавлева.

Цель: эффективное определение трудового коллективом преобладающего стиля руководства.

Форма проведения: использованы групповая.

При объединении проведения колесников данной программы методики коллектива были получены оптимальные результаты, продуктивность которых размещены в таблице 3.

Таблица 3

Стили руководства в педагогическом коллективе

Стили отказ руководства      Число опрошенных-  
24 чел.

Авторитарный      6 (25 %)

Либеральный      -

Демократический      18 (75 %)

Проанализировав результаты опроса сотрудников (таблица 3), можно сказать жесткой о том, что у директора МБОУ «дошкольном «СОШ г. Бирюча» по мнению учителей преобладает демократический стиль управления. 75 % сотрудников считают, что для объективности их руководителя насколько характерен демократический стиль управления и 25 % подчиненных определяют вид трудового в стиле руководства

директора авторитарный стиль управления. По результатам данной методики, можно сделать вывод о том, что руководитель использует и авторитарный и демократический стили управления.

У глав со смешанной манерой управления рассредоточивание возможностей при выполнении управленческих функций исполняется меж собой и исполнителями. Инициатива исходит как от самого начальника, например и от его подчиненных. Но на себя постарается взыскивать несколько, в случае если показывает инициативу не сам. Позитивно относится к самостоятельности артистов. Главные способы – веление, задания или же пожелания, но временами прибегает к уговорам или же в том числе и выговорам. На дисциплине не заостряет забота. Воплотит в жизнь избирательный контроль, строго наблюдает за конечным итогом труда. С подчиненными в общении соблюдает дистанцию, не выражая преимущества. Уделяет необходимую заботу производственным задачкам, а еще человеческим отношениям. Изнутри коллектива функционирует обычный психический климат.

Также с целью формирования оптимального психологического климата в педагогическом коллективе МБОУ «СОШ г. Бирюча» как фактора развития личности педагога и условия эффективного образовательного процесса был проведен педагогический совет на тему: «Психологический климат в педагогическом коллективе как условие эффективного образовательного процесса» (см. Приложение 5). В результате которого, было принято решение активизировать работу по организации коллективного отдыха педагогов, по формированию и развитию традиций коллектива.

2.3. Методические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе

2.3.1. Методические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата для директора школы и его заместителей

Анализ результатов исследования показал, что необходимо улучшить психологический климат в МБОУ «СОШ г. Бирюча». Нами были разработаны методические рекомендации по улучшению психологического климата для администрации школы и для педагогических работников.

Директор средние учебные заведения и его заместители обязаны держаться надлежащих назначений.

1) Поддерживать со всеми подчиненными чуткие и доверительные отношения.

Сотрудники организации – это стержень, на котором все придерживается. Руководителю нужно поддерживать отношения с персоналом и выслеживать настроение, образующееся в коллективе. Безразличие, зачастую проявляемое администрацией средние учебные заведения к работе воспитателей, недоступность взаимопонимания, неготовность делать удобный социально-психологический климат в коллективе делаются стимулом неблагоприятных процессов, следствием коих имеет возможность явиться общественная и компетентная безразличие учителей средние учебные заведения. Беря на себя обязанность за заключение множества вопросов, влияющих на полновесную и высококачественную работу средние учебные заведения и школьного коллектива, директор образовательного учреждения обязан обращать забота и на эмоциональное положение собственных сослуживцев. Только возвышенный степень довольстве воспитателей собственной проф работой считается высококачественным показателем и ключевым условием действенной организации образовательного процесса. Формируя для учителей здоровую, комфортабельную эмоциональную среду, поощряя их работа, создавая возвышенный степень самомнения воспитателей, выстраивая доверительные дела меж преподавательским составом, опекунами, учениками и управлением средние учебные заведения, директор обязан устремляться игнорировать нередко встречающейся истории, когда

учителя по причине дерзкого и нетактичного дела со стороны администрации средние учебные заведения чувствуют неизменный испуг и нерешительность.

В собственной управленческой работы директор средние учебные заведения и его заместители обязаны воплотить в жизнь надлежащие психические задачки.

Для начала, нужно предлагать педагогическому коллективу работу, вовлекающую учителей в систематическое общение приятель с ином.

Во-2-х, в педагогическом коллективе обязан приветствоваться командный дух.

В-третьих, не стоит рушить сформировавшиеся изнутри коллектива группы, в случае если это не наносит вреда совместной командной работе. При данном принципиально ликвидировать деструктивную практику конфликтования воспитателей приятель с ином.

В-четвертых, начальник средние учебные заведения обязан делать обстоятельства для увеличения проф энергичности воспитателей, в что количестве поощряя социальную энергичность педагогического коллектива за пределами средние учебные заведения.

Для такого дабы компетентно выстраивать управленческую работу с персоналом, директору и адептам администрации идет по стопам держаться надлежащих основ:

- любой член коллектива нуждается в самоуважении, которое достигается за счет его неизменного проф роста;

- нужно поддерживать вес учителя, позитивно расценивать его работа, награды и статус, не допуская ощущения проф нерешительности и неудовлетворенности собой и работой;

- наставник нуждается в мотивации достижений или же триумфе, собственно что достигается только овладением свежими педагогическими технологиями, помощью творческой инициативы, новаторских мыслях,

высочайшей оценкой работы учителя со стороны управления средние учебные заведения.

## 2) Мотивировать воспитателей.

Руководителю нужно поощрять собственных служащих, расценивать их лепта в трудовую работа, формулировать похвалу и признательность. Одобрение вызывает у служащих довольство собой, собственными фурорами и собственным трудом. Рейтинг общеобразовательного учреждения формируется складывается из оценки свойства работы педагогического коллектива средние учебные заведения и из роли воспитателей и студентов в олимпиадах, конференциях, состязаниях. Для такого дабы зафиксировать мотивацию воспитателей в влечении к удаче, директор общеобразовательного учреждения обязан каждый день подчеркивать значимость работы воспитателя, заинтригованность в нем учебного учреждения, показывать учителям их востребованность и помощь со стороны управления средние учебные заведения. Еще нужно за заслуги и продуктивность работы поощрять воспитателей вещественно, к примеру, выдавать премии.

## 3) Завлекать воспитателей к общей работы.

Работая с педагогами средние учебные заведения, директор должен уметь дробить педагогов-новаторов, оказавшихся в постоянном проф поиске и не боящихся возникающих задач и неудач, готовых мгновенно же откликнуться на любую инициативу, идущую от управления средние учебные заведения, и педагогов, которые по основанию страха допустить ошибка или же же опасений потерпеть неудачу не принимают роли в творческих делах коллектива. Для такового чтобы привлечь вторую группу педагогов к коллективной работе, руководителю принципино брать на себя во забота психологические особенности личности, связанные со страхом неудачи, и на первых шагах работы предлагать выполнение задач с низким уровнем риска, принимая во внимание личностные качества свойства каждого педагога. На этапе выполнения поручений и по его завершении босс средние

учебные заведения должен создавать подходящую для последующих этапов работы атмосферу доверия и терпимости к досадным ошибкам и промахам.

4) Администрация школы должна реализовывать демократический стиль управления.

Нехорошим моментом, способным воздействовать на социально-психологический климат в коллективе, считается брутальный манера управления школой. Зачастую реакция дирекции средние учебные заведения на безупречное воспитателем непредумышленное несоблюдение трудящийся дисциплины имеет возможность выразиться в форме брани, клика, всплеска неблагоприятных впечатлений. Данное поведение недопустимо для передового демократического, грамотного и квалифицированного манеры управления педагогическим коллективом.

Аналогичное поведение начальника средние учебные заведения имеет возможность быть приятным случаем недоступности толковой управленческой культуры общения и неспособности избрать действенный принцип работы с сослуживцами, в котором взамен конструктивного диалога ключевую роль делают агрессивные замечания, оскорбления, унижительные выражения, дерзкое подчеркивание недоработок учителя на фоне совершенного или же выборочного замалчивания педагогических наград и проф достижений. Директор средние учебные заведения, избравший эту линию поведения, относится к сослуживцам без должного уважения, разрешает позволяет для себя увеличивать глас при беседе с подчиненными, нарочно растягивают текста, преднамеренно пользуются в разговоре долгие паузы, пьют глаголы повелительного наклонения и допускают насмешливоироничный тон. Деструктивным итогом такового психолого-управленческого манеры управления школой делается составление у большинства воспитателей стойкого понятия о личной направлении вспышек злости директора, собственно что не имеет возможность не назваться отрицательным образом на общем социально-психологическом климате в коллективе и на качестве его работы. Применяя способ злости по отношению



к воспитателям средние учебные заведения, директор рискует образовать у воспитателей ответную брутальную реакцию. Сокрытые обиды и пережитые унижения приводят к нервным срывам, болезням центральной нервной системы, к понижению свойства проф работы, трудящийся дисциплины.

5) Уметь решать конфликтные истории, предугадать их, а еще переводить деструктивный инцидент в продуктивное русло.

В конфликтных обстановках начальник выступает в роли третьей стороны, которая пробует возобновить психический баланс в коллективе. Директор общеобразовательной средние учебные заведения в первую очередь обязан играть в роли деликатного, чуткого специалиста по психологии психолога и по собственной должности, и по что активным обязательствам, которые на него возлагаются. Начальник средние учебные заведения обязан быть сдержанным, безмятежно откликаться на произошедшую историю, при надобности с юмором выходить из создавшегося положения. В случае если обстановка содержит направленность к нарастанию злости, своевременно переключать конфликтующие стороны на абстрактные темы, по способности очень максимально сглаживая образующиеся разногласия меж преподавателями. Люд в отношениях приятель с ином пользуются зеркальную модель поведения, в следствие этого в случае если начальник груб с подчиненными, мгновенно последует ответная реакция. В случае если же начальник имеет место быть выдержку и толерантность, то помаленьку инцидент сойдет на нет.

6) Проводить события, нацеленные на объединение коллектива. Под сплоченностью коллектива понимаются особенности межличностных отношений в коллективе, согласие мотивов, целей и ценностных ориентаций в общей работы. Дружественные дела во время работы и взаимопомощь создают подходящий психический климат. Коллективная единство считается является необходимым условием производительности и действенности коллективной работы. К событиям, помогающим объединить коллектив, возможно отнести всевозможные тренинги, нацеленные на

создание действенных коммуникаций изнутри коллектива. Впоследствии проведения тренингов, нацеленных на объединение педагогического коллектива, у воспитателей улучшится качество взаимодействия меж собой, возрастет их функциональность, преподаватели сумеют чем какого-либо другого признать приятель приятеля, сформируются умение трудиться в команде. Спасибо данному, улучшится психический климат в коллективе.

7) Беспристрастно, без предвзятости и личных оценок касаться к подчиненным.

Начальник всякий раз обязан припоминать, собственно что он считается собственным случаем для собственного коллектива. Идет по стопам быть непристрастным и объективным в общении с людьми, игнорировать предубеждений, поддерживать неплохие отношения со всеми работниками. Еще не идет по стопам выносить собственные симпатии, антипатии и обиды на деловые дела. Идет по стопам быть терпимым по отношению к подчиненным.

Начальник образовательного учреждения несет ключевую обязанность за составление социально-психологического климата в коллективе. Успешен что начальник, который способен гарантировать подходящие обстоятельства работы для членов собственного коллектива.

В случае обнаружения каких-то неблагоприятных моментов, способных воздействовать на социально-психологический климат и высококачественную работу коллектива, директор средние учебные заведения обязан отыскать пути заключения трудности. Наиболее обычным и действующим эмоциональным способом восстановления одобрительной рабочей быта считается дееспособность директора формулировать собственным подчиненным поощрение и помощь, оценивая их работу. Осознания, какие чувственные перегрузки ложатся на рамена воспитателей, директор средние учебные заведения обязан уметь подчеркивать, какие отличные и изумительные люд трудятся вблизи с ним, как они одарены и гуманнычеловечны, как ему хорошо управлять этим проф, креативным и

заслуживающим педагогическим коллективом. Начальник средних учебных заведения, управляя трудным педагогическим коллективом, должен каждый день отыскивать время для такого, дабы заявить воспитателям некоторое количество благожелательных текстов, ненавязчивых комплиментов, что наиболее, предохраняя подходящий психический климат в коллективе на протяжении всего рабочего дня.

Этим образом, роль начальника в разработке подходящего психического климата в коллективе великовата и разнообразна. Нужно влечение к созданию критерий для поддержания подходящего психического климата. Для сего нужно отчетливо выстроить методическую работу образовательного учреждения.

### 2.3.2. Методические рекомендации по формированию благоприятного психологического климата для педагогических работников

В передовых критериях на образовательные учреждения возлагаются серьезные задачи. Методическая работа образовательных учреждений базируется на различныхразных принципах. Одним из коих считается – принцип психической комфортности. Он подразумевает снятие стрессообразующих моментов, создание в учреждении благожелательной атмосферы, направленной на реализацию мыслях гуманитарной педагогики.

Особенностью работы учителя в школе считается надобность неизменного беспристрастного анализа личной работы. Для такого дабы учителя чувствовали довольство от собственной педагогической работы, директору средних учебных заведения принципиально гарантировать умелое социально-психологическое аккомпанемент работы воспитателей средних учебных заведения.

Триумф работы педагогического коллектива во многом находится в зависимости от умения начальника осуществить личный личный работа, от трудящийся мотивации коллектива и высококачественной оценки работы воспитателей.

Составление позитивного психического климата считается одним из устройств объединения всякого коллектива. Поведение глав, манера их управления, доминирование конкретных установок работают как бы начальным фактором в формировании подходящего морально-психологического климата. От его состояния находится в зависимости как психологическое здоровье воспитателей, например и эффективность выполнения ими собственных обязательств. Есть довольно большущее численность средств и способов целенаправленного улучшения психического значения деловых отношений в коллективах. Между их весомое пространство занимают роль учителей в разработке и внедрении этических кодексов, руководств по общепризнанным меркам проф этики, памяток по психическому саморегулированию и поддержанию психической стойкости. От состояния психического климата находится в зависимости эффективность коллективной работы.

Для формирования подходящего психического климата в педагогическом коллективе, нужно исполнять надлежащие морально-психологические критерии:

- владеть в образовательном учреждении систему морального и вещественного одобрения педагогов;
- не делать конфликтные истории, как по горизонтали, например и по вертикали;
- не не соблюдать критерии внутреннего распорядка, трудящийся дисциплины и притязаний охраны труда и техники защищенности со стороны всех членов образовательного процесса;
- обучаться назначать для себя достижимые цели;
- развиваться;

- учиться терпеть и прощать. Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попробуйте действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их.

- избегать ненужной конкуренции. В жизни много очень ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к выигрыванию в слишком многих областях жизни создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным.

- обучаться способам расслабления;

- показывать неподдельный интерес и забота к иным людям;

- быть приветливым, благожелательным, делать одобрительную атмосферу;

- уметь терпеливо выслушивать иных. Показывать забота и жалость при слушании.

- восхвалять сослуживцев за любой, в том числе и воздержанный, триумф и будьте при данном искренни;

- создавать так, дабы людям было хорошо выполнять то, собственно что вы хотите;

- почитать начальника средние учебные заведения и его заместителей, оказывать поддержка и помощь в заключении проф задач;

- создавать все, дабы в педагогическом коллективе убавить проблеме и прирастить радости;

- верить в креативные способности собственных коллег;

- поощрять креативные возможности членов педагогического коллектива;

- поддерживать разведка неисследованных стезей, домогаться истинного успеха;

- откликаться о работе собственных сослуживцев позитивно, тем более при родителях;

- делать в школе дух единственной команды;

- участвовать в аттестации на увеличенные категории, участвовать в проф состязаниях, поддерживать инициативу учителей школы;

- не скупиться на достойную похвалу; при оценке работы высказываться о работе в целом, а не по составным частям, не придирается к мелочам;

- быть добросовестным: в случае если нравится что-нибудь в творческой работе восхвалять, а в случае если не нравится- болтать об данном прямо;

- устремляться гарантировать создание на работе климата обоюдного доверия, почтения и поддержки;

- принимать надобность равновесного вида жизни, охватывающего сферы деловых, домашних, собственных и массовых интересов;

- участвовать в вылазках на природу, посещениях выступлений, собственно что содействует наилучшему узнаванию членами коллектива приятель приятеля. Когда люд отлично понимают приятель приятеля, у их пропадает надобность в психической обороне, собственно что разрешает показывать огромную открытость в общении. За счет взаимопонимания, открытости вероятны истинный разговор или же рассмотрение задач на педсоветах, производственных совещаниях и т.п.

- участвовать в аттестации на повышенные категории, участвовать в профессиональных конкурсах, поддерживать инициативу учителей школы;

- не скупиться на заслуженную похвалу; при оценке работы высказываться о работе в целом, а не по деталям, не придирается к мелочам;

- быть честным: если нравится что-либо в творческой работе хвалить, а если не нравится- говорить об этом прямо;

- стремиться обеспечить создание на работе климата взаимного доверия, уважения и поддержки;

- признавать необходимость сбалансированного образа жизни, охватывающего сферы деловых, семейных, личных и групповых интересов;

Прогрессивные традиции позволяют не только оздоровить психологический климат в коллективе, но и способствуют раскрытию креативных способностей организаторов и участников проводимых мероприятий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Неувязка формирования педагогического коллектива стояла остро всякий раз. Еще острее стоит вопрос о разработке в нём этих критерий, дабы учебно-воспитательный остался процесс был действенным. А для сего нужен креативный качеством расклад коллективек собственной работы воспитателей средние учебные заведения.

Психический климат коллектива воспитателей, до этого всего, имеет место быть в настроении неплохие его членов и, определяет их функциональность, психологическое и телесное здоровье, создает коллективы чувственный настрой личностные и креативный потенциал воспитателей. Это тем более животрепещуще сейчас в свете внедрения свежих общеобразовательных стереотипов стандартов 2 поколения. Лишь только имеет творческий преподаватель может воспитать творческую индивидуальность. Человек даровитый сам развиваться может сделать настоящие обстоятельства для междуразвития ребят.

Умелое, личностное становление учителя вполне вероятно в критериях творческой атмосферы в школе, одобрительных благоприятных отношений в педагогическом коллективе.

На первом рубеже изучения были обнаружены надлежащие важные мотивы работы совместной воспитателей в МБОУ «СОШ г. Бирюча»:

- 1) влечение к достижению проф успехов;
- 2) понимание общественной значительности педагогического труда;
- 3) влечение к получению большего вещественного гонорары.

Это говорит о том, коллектив что мотивация работы воспитателей поддерживается администрацией и оформляет собой совместную сущность педагогического коллектива.

Дальше мы выявили индекс массовый сплоченности педагогического коллектива. Работники имеют различные дела меж собой, готовность поддерживать друг друга располагается на нейтральном уровне. В



целом надо обозначить, собственно что над сплочённостью предоставленной группы возможно трудиться, дабы добиться больше высочайшего значения для заслуги нюанс подходящего климата в коллективе.

На втором рубеже изучения нами была проведена оценка довольстве работой в педагогическом коллективе. По приобретенным сведениям мы зрим, собственно что среднестатистическое смысл характеристик оценки довольстве работой оформляет 21 балл. Это беседует о положительных микроклиматических критериях труда, неплохих отношениях с руководителями и сослуживцами, позитивных критериях для проф подъема.

На 3-ем рубеже изучения была проведена способ определения манеры управления в педагогическом коллективе. 75 % служащих считают, собственно что для их начальника свойственен демократический манера управления личностное и 25 % подчиненных, лицезреют в манере управления директора авторитарный манера управления. По итогам предоставленной способа, возможно устроить вывод о том, собственно что начальник МБОУ « дошкольном «»СОШ г. Бирюча» пользуется и демократический и авторитарный стили управления.

На 3-ем рубеже изучения была проведена способ определения манеры управления в педагогическом коллективе. 75 % служащих считают, собственно что для их начальника свойственен демократический манера управления личностное и 25 % подчиненных, лицезреют в манере управления директора авторитарный манера управления. По итогам предоставленной способа, возможно устроить вывод о том, собственно что начальник МБОУ « дошкольном «»СОШ г. Бирюча» пользуется и демократический и авторитарный стили управления.