



Государственное бюджетное образовательное учреждение, осуществляющее обучение детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции «РостОК»
356800 г. Буденновск, Ставропольского края, пр. Буденного, 71
Тел. (86559) 7-29-26 E-mail: Rost-psi@mail.ru
ИНН/КПП 2624024648 / 262401001

ПРИНЯТО

на заседании НМС ГБОУ ЦППРК «РостОК»

протокол № 3

« 29 » августа 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

директор ГБОУ ЦППРК «РостОК»

Салахутдинова Е.С. Е.С. Салахутдинова

Приказ № 91/1 от 30 августа 2019 г.

СОСТАВИТЕЛЬСКАЯ РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Исследование психологического климата в педагогическом коллективе»

Составитель:

Лабер С.Б., педагог-психолог ГБОУ
ЦППРК «РостОК» высшей
квалификационной категории

АННОТАЦИЯ

Название программы: «Исследование психологического климата в педагогическом коллективе»

Направленность: психолого-педагогическая исследовательская деятельность

Срок реализации: 1 месяц

Целевая аудитория: педагогические работники образовательных организаций

Авторство: составительская

Редакция: Лабер С.Б., педагог-психолог ГБОУ ЦППРК «РостОК» высшей квалификационной категории

Цель: изучение социально-психологического климата в педагогической среде

Краткое содержание: психолого-педагогическая целесообразность программы заключается в ее вкладе в создание благоприятных условий для развития и/или коррекции психологического климата в образовательной организации не только среди учителей, но и во всем образовательном пространстве. Программа нацелена на выработку рекомендаций по улучшению психологического климата на основе его изучения, что повышает трудоспособность педагогов, стимулирует все виды их активности, улучшает настроение и самочувствие. Результаты реализации программы дают возможность руководителю корректировать стиль, формы, средства и методы управления с учетом конкретных условий, возможность подвести баланс прав и ответственности работников при выполнении служебных обязанностей, умение сохранять и использовать в работе неформальные (референтные) группы

Реализаторы: педагоги-психологи ГБОУ ЦППРК «РостОК», образовательных организаций

1. Паспорт рабочей программы

Наименование программы	«Исследование психологического климата в педагогическом коллективе»
Нормативно-правовая основа разработки программы	<ul style="list-style-type: none"> – Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; – Положение о Службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации (утверждено приказом Минобрнауки России от 22 октября 1999 г. № 636); – Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1897); – Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27.09.96 №1 «Об утверждении положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения РФ»; – положение о службе практической психологии в системе Министерства образования Российской Федерации (приложение к приказу Министерства образования Российской Федерации от 22.10.99 г. № 636); – приказ Министерства образования Российской Федерации от 09.07.1998 №1880 «О целевой комплексной программе «Психолого-педагогические основы проектирования образовательной политики»; – Устав ГБОУ ЦППРК «РостОК»
Основные разработчики программы	Лабер С.Б., педагог-психолог высшей квалификационной категории
Цель программы	Изучение социально-психологического климата в педагогической среде
Срок реализации программы	1 месяц
Исполнители мероприятий программы	Специалисты ГБОУ ЦППРК «РостОК»
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> – Своевременное выявление проблемных ситуаций, приводящих к нарушению межличностных и групповых отношений в педагогическом коллективе; – создание условий для повышения уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе

2. Пояснительная записка

В условиях второго этапа перехода на ФГОС и психологизации образовательного процесса в целом растет потребность в педагогах новой формации – мотивированных на личностный рост, творчески подходящих к решению педагогических и образовательных задач, лидеров, умеющих работать в команде, обеспечивая условия повышения качества образования.

Совершенствование социально-психологического климата педагогического коллектива является одним из важнейших условий для роста эффективности и качества образования. Социально-психологический климат, кроме того, является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических ресурсов, способных к более полной реализации. И это, в свою очередь, связано с перспективой возрастания социальных факторов, с совершенствованием, как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата педагогического коллектива во многом зависит и общая психологическая атмосфера школы в целом.

Социально-психологический климат выступает также в качестве полифункционального показателя уровня психологической включенности человека в деятельность, меры психологической эффективности этой деятельности, уровня психического потенциала личности и коллектива, масштаба и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов коллектива.

Эффективность совместной деятельности во многом зависит от оптимальной реализации личностных и групповых возможностей. Благоприятная атмосфера в группе не только продуктивно влияет на результаты ее, но и перестраивает человека, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим возникает необходимость в оптимизации стиля межличностного взаимодействия.

Проблеме межличностных взаимодействий посвятили труды многие исследователи психологи, среди которых: А. А. Бодалев, И. П. Волков, Л. И. Коломинский, Е.С. Кузьмин, О.И. Зотова К.К. Платонов, Б.Д. Парыгин, А.В. Петровский. Общую картину взаимодействия между людьми в коллективах дополняют личные взаимоотношения, (исследования в этой области проводили Гришина Н.В., Уманский Я.Е. и другие) что подтверждает актуальность данной темы. Ученые отмечают двойственную природу социально-психологического климата коллектива. С одной стороны, он представляет собой некоторое субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов социальной обстановки, всей окружающей среды.[3] С другой, возникнув, как результат непосредственного и опосредованного воздействия на групповое сознание объективных и субъективных факторов, социально-психологический климат приобретает относительную самостоятельность, становится объективной характеристикой коллектива и начинает оказывать обратное влияние на коллективную деятельность и отдельные личности.

Цель программы - изучение социально-психологического климата в педагогической среде.

Задачи программы:

- исследование межличностных отношений в трудовом коллективе;
- изучение отношения специалистов к труду;
- выявление причин текучести кадров;
- определение эффективности руководства и отношения коллектива к администрации;
- изучение продуктивности педагогической деятельности;
- установление степени удовлетворенности экономическими (материальными) факторами поощрения труда;
- изучение степени психологической адаптации сотрудников.

Психолого-педагогическая целесообразность программы

Психолого-педагогическая целесообразность программы заключается в ее вкладе в создание благоприятных условий для развития и/или коррекции психологического климата в образовательной организации не только среди учителей, но и во всем образовательном пространстве. Программа нацелена на выработку рекомендаций по улучшению психологического климата, на основе его изучения, что повышает трудоспособность педагогов, стимулирует все виды их активности, улучшает настроение и самочувствие. Как известно, важнейшим условием создания благоприятного климата является умение руководителя корректировать стиль, формы, средства и методы управления с учетом конкретных условий, умение подвести баланс прав и ответственности работников при выполнении служебных обязанностей, умение сохранять и использовать в работе неформальные (референтные) группы. И все это происходит посредством реализации данной диагностической программы

Характеристика целевой аудитории

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, необходимо отметить полифункциональность учительской профессии. Современный учитель одновременно выполняет функции учителя-предметника, классного руководителя, руководителя кружка или студии, общественного деятеля. Полифункциональность деятельности отдельных учителей определяет разнообразие 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.

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества.

Основные принципы образовательной деятельности психолого-педагогической направленности в рамках реализации программы

К основным принципам образовательной деятельности психолого-педагогической направленности в рамках реализации программы относятся:

- **принцип целостного изучения** психологического явления или процесса предполагает:
 - а) максимальное использование системного подхода в исследовании;
 - б) установление связи изучаемого феномена с сущностными силами личности (направленность, принципиальность, возрастные и половые особенности, уровень общего развития, основные убеждения);
 - в) показ многообразия внешних воздействий, сказывающихся на формировании качеств личности, на ходе педагогического процесса;
 - г) раскрытие механизма исследуемого явления (движущие силы, их возникновение, развитие, взаимодействие, составляющие элементы и взаимосвязь, этапы развития, условия и факторы, от которых это развитие зависит);

д) определение места исследуемого педагогического явления в целостном учебно-воспитательном процессе;

- **принцип комплексного использования методов** диагностики, являясь одним из наиболее прозрачных и очевидных принципов построения диагностических программ, утверждает необходимость использования всего многообразия методов, техник и приемов из арсенала практической психологии; известно, что большинство методов, широко используемых в практике, разработаны в зарубежной психологии на теоретических основах психоанализа, гуманистической психологии, гештальтпсихологии и других научных школ, весьма различны и противоречиво трактуют закономерности психического развития, однако ни одна методика не являются неотчуждаемой собственностью той или иной теории. Эти методы представляют собой мощный инструмент, позволяющий эффективно изучить все стороны развития коллектива;

– **принцип системности**, методологический подход к анализу явлений психических, когда соответствующее явление рассматривается как система, не сводимая к сумме своих элементов, обладающая структурой, а свойства элемента определяются его местом в структуре; представляет собой применение к частной области общенаучного принципа системности;

– **принцип единства изучения и развития** выражает признание в теории и практике зависимости развития от качества обучения; реализация принципа на практике требует соблюдения следующих правил:

- 1) изучение уровня социально-психологического развития коллектива;
- 2) подбор содержания, форм и методов обучения с учетом и на основе уровня развития группы;
- 3) применение стимулирующих приемов и средств обучения;

– **принцип субъектности отраженной** — экспериментальный подход к исследованию личности индивида как субъекта идеальной представленности в жизнедеятельности других людей (по В.А. Петровскому); в отличие от традиционных методов исследования личности, при применении принципа субъектности отраженной методики и тесты обращены не к индивиду, а к другим респондентам — носителям субъектности отраженной исследуемого индивида; согласно этому принципу экспериментатор с помощью подходящих методик оценивает или измеряет психологические особенности испытуемых; затем эксперимент продолжается в условиях реального или идеального присутствия исследуемого; изменения в индивидуальных проявлениях испытуемых служат характеристикой личности исследуемого; в экспериментах фиксируются изменения у испытуемых установок социальных, интересов, особенностей стиля когнитивного, способов разрешения конфликтов и прочего, что проясняет картину личностных особенностей исследуемого и коллектива в целом;

– **принцип социально-психологического развития** заключается в том, что развитие индивида происходит в постоянно меняющейся социально-психологической реальности, в непрерывно развивающемся обществе, под влиянием которого происходит изменение и самой личности.

– **принцип объективности** заключается в достоверности знания, полученного в социально-психологических исследованиях.

Формы и методы работы

В рамках реализации настоящей программы наиболее предпочтительна групповая форма изучения психологического климата, так как она экономит и структурирует время участников программы, повышая её продуктивность.

Основные методы, которые можно использовать для диагностики определенных показателей социально-психологического климата делятся на *три группы*:

1. Методы, направленные на получение информации о «внешних» показателях социально-психологического климата.

2. Методы, которые обеспечивают получение информации о «внутренних» показателях климата.

3. Методы, которые опосредованно, через количественные (статистические) показатели, подают информацию о социально-психологическом климате.

К первой группе относятся:

– *наблюдения*, направленное на выяснение особенностей общения (частота, направленность, модальность);

– *эксперимент*, обеспечивающий исследование особенностей интерактивной и перцептивной функции общения, совместной деятельности (Л.И. Уманский, С. Липа и др.), который может сочетаться с наблюдением.

Вторая группа включает:

– *интервью*, с помощью которого можно выяснить субъективную оценку каждым педагогом социально-психологического климата в организации;

– *анкетирование* членов коллектива об их отношении к основным параметрам, которые составляют социально-психологический климат (степени удовлетворенности содержанием труда, ее условиями, отношениями с коллегами, отношениями с руководителями и т.п.);

– *социометрию*, направленную на определение внутреннего компонента межличностного взаимодействия в коллективе организации, структуры межличностного взаимодействия, эмоциональных, когнитивных качеств взаимодействия;

– *референтометрию*, направленную на выявление референтных групп (группировок, микрогрупп, личностей), оценки значимости данного коллектива для каждого специалиста);

– методики, направленные на обнаружение *степени конфликтности* в коллективе;

– методики, направленные на определение уровня *ситуативной тревожности* и др.

Третью группу составляют:

– *анализ документов*, по которым можно иметь опосредованную информацию об уровне социально-психологического климата (текучесть кадров, частота конфликтов, количество нарушений дисциплины сотрудниками и т.д.);

– *анализ продуктов деятельности*, который дает возможность через анализ содержания и качество продуктов деятельности исследовать мотивацию сотрудников, их отношение к труду как косвенные показатели климата;

– *экспертная оценка* климата со стороны руководящих кадров организации.

Многообразие и сложность социально-психологических феноменов обуславливает и наличие большого количества методик, предлагаемых настоящей рабочей программой. Название, авторы и цели диагностических методик, которые рекомендованы настоящей рабочей программой к работе, отражены в тематическом планировании (п.3). Выбор методик напрямую зависит от задач диагностики, которые могут быть как общими, комплексными, так и частными, конкретными.

Виды и формы контроля

Контроль за реализацией программы осуществляется администрацией ГБОУ ЦППРК «РостОК» посредством акта выполненных работ с оценкой качества заказчика образовательной услуги.

Сроки реализации программы

Продолжительность реализации настоящей диагностической рабочей программы (1 месяц) обусловлена потребностями (запросом) конкретной образовательной организации и осуществляются:

- в течение 3-х дней (для выявления конкретной проблемы);
- в течение 2-х недель с повторным проведением диагностических мероприятий после выполнения респондентами рекомендаций.

Краткое описание основных направлений реализации программы (по И.Ю. Гутнику)

- 1) Определение объекта, целей и задач диагностики.
- 2) Планирование предстоящего диагностирования.
- 3) Выбор диагностических средств (критериев, уровней, методов).
- 4) Сбор информации о диагностируемом объекте.
- 5) Обработка полученной в результате проведенной диагностики информации, анализ, систематизация.
- 6) Синтез компонентов диагностируемого объекта в новое единство на основе анализа достоверной информации.
- 7) Прогнозирование перспектив дальнейшего развития объекта.
- 8) Практическое использование результатов диагностики.
- 9) Осуществление коррекции по управлению процессом с целью преобразования объекта.

Ресурсы, необходимые для реализации программы

Реализация программы осуществляется специалистами ГБОУ ЦППРК «РостОК», как на его территории, так и на территории обратившейся образовательной организации. Специальное оснащение помещений не требуется.

Обеспечение респондентов стимульными материалами (бланками, тестами) и канцелярскими товарами, необходимыми для участия в диагностике, осуществляется за счет обратившейся образовательной организации.

Состав группы и режим работы

Реализуемая рабочая программа – диагностическая, поэтому оптимальная наполняемость группы - 40 человек. Мероприятия рассчитаны на членов педагогического коллектива образовательной организации. Сроки реализации: 9 встреч по 1 часу (9 часов – каждый день – 2 недели), либо три дня подряд по 3 часа каждое занятие.

Режим работы определяется потребностями целевой аудитории и согласовывается с администрацией образовательной организации.

Оценка эффективности программы

Осуществляется по следующим критериям:

- своевременное выявление проблемных ситуаций, приводящих к нарушению межличностных и групповых отношений в педагогическом коллективе;
- создание условий для повышения уровня психологического комфорта в педагогическом коллективе;
- позитивная динамика психологического климата в коллективе.

3. Тематическое планирование

№	Тема мероприятия	Цель мероприятия	Кол-во часов
1	Экспресс диагностика социально-психологического климата в трудовом коллективе (по А. С. Михайлюк, Л. Ю. Шарыто)	– выявление эмоциональных, поведенческих и когнитивных компонентов отношений в коллективе	1
2	Социометрия по Морено (индекс групповой сплоченности)	– определение социально-психологического климата в коллективе; – выявление степени сплоченности-разобщенности группы, наличие «лидеров» и «отвергнутых»	1
3	Методика оценки психологической атмосферы в коллективе (по А.Ф.Фидлеру)	– изучение межличностных отношений в трудовом коллективе; – выявление отношения специалистов к труду; – определение причин текучести кадров, степени психологической адаптации сотрудников	1
4	Определение индекса групповой сплоченности Сисшора	– изучение уровня групповой сплоченности в коллективе	1
5	Методика и анкета для изучения социально-психологического климата в педагогическом коллективе (по Коломенскому Н.Л.)	– изучение межличностных отношений в трудовом коллективе; – определение эффективности руководства; – выявление отношения коллектива к администрации; – определение степени удовлетворенности экономическими (материальными) факторами поощрения труда	1
6	Анализ и оценка социально-психологического климата в коллективе (по Карамушку Л.М.)	– изучение социальных и психологических процессов в педагогическом коллективе; – выявление отношения коллектива к управлению и степени удовлетворенности трудом	1
7	Оценка психологического климата в педагогическом коллективе	– изучение субъективной оценки групповых процессов в коллективе	1
8	СПКм1, СПКм2, СПКм3	– изучение социальных, межличностных, профессиональных отношений; – выявление отношений к руководителю и методам управления; – исследование причин текучести кадров, степени психологической адаптации сотрудников	1

9	Методика диагностики изменений личности педагога	– выявление профессиональных качеств педагога	1
ИТОГО			9