

# Оценка психологического климата и ролевой структуры в педагогическом коллективе

Провела: доцент факультета  
психологии ИЭУП,  
канд.психол.наук,  
директор психологического  
центра “EVENTUS”,  
педагог высш.квалиф.катег.,  
Юсупова Г.В.

# Пояснительная записка

**Целью** данного исследования явилось изучение как личностно-психологических качеств сотрудников, так и социально-психологического климата и ролевой структуры как важнейших составляющих жизни педагогического коллектива.

Были поставлены следующие **задачи**:

- Выделить наиболее значимые компоненты в структуре личностных и социально-психологических качеств сотрудников и коллектива в целом.
- Подобрать адекватные инструменты для измерения обозначенных качеств.
- Провести эмпирическое исследование и обработку полученных данных.
- Представить полученные результаты и их интерпретацию.
- Усредненные данные по проведенному исследованию доложить участникам опроса и руководителю с использованием компьютерной презентации.
- Каждому сотруднику предоставить карту участника опроса с индивидуальными результатами и их иллюстрацией.
- На основе обобщения результатов сформулировать выводы.
- Составить рекомендации для руководителя коллектива.

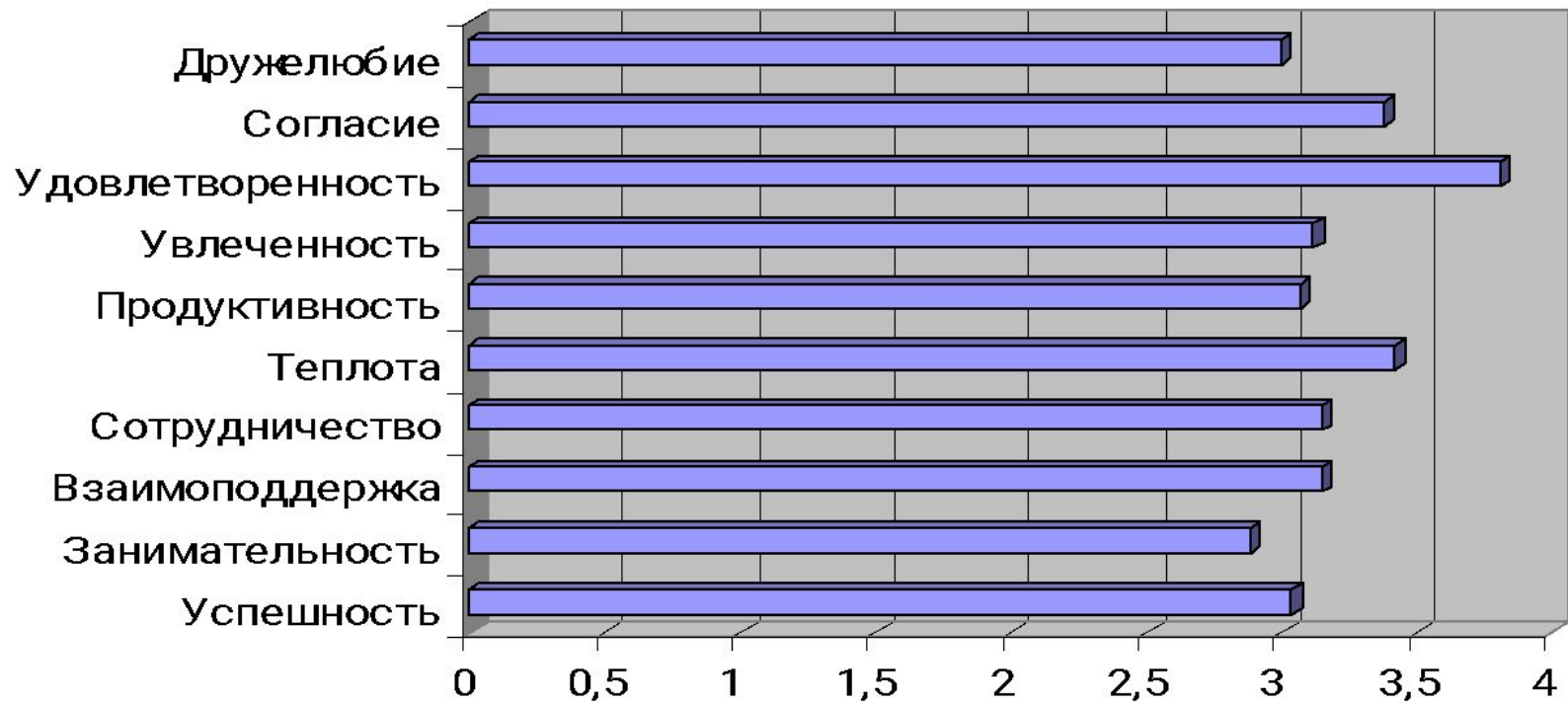
Для решения поставленных задач были выбраны следующие диагностические **методики**:

- **«Стратегии поведения в конфликтной ситуации»** (К.Томас);
- **«Диагностика уровня эмпатических способностей»** (В.В.Бойко);
- 3. **«Диагностика социально-психологической адаптации»**  
(К. Роджерс и Р. Даймонд);
- 4. **«Социометрия»** (Дж. Морено);
- 5. **«Определение индекса групповой сплоченности»** (Сишор);
- 6. **«Психологическая атмосфера в группе»** (А.Ф. Фидпер);
- 7. **«Смыслы в профессиональной деятельности»**;
- 8. **«Особенности межличностных отношений»** (А.А. Рукавишников).

## Результаты исследования

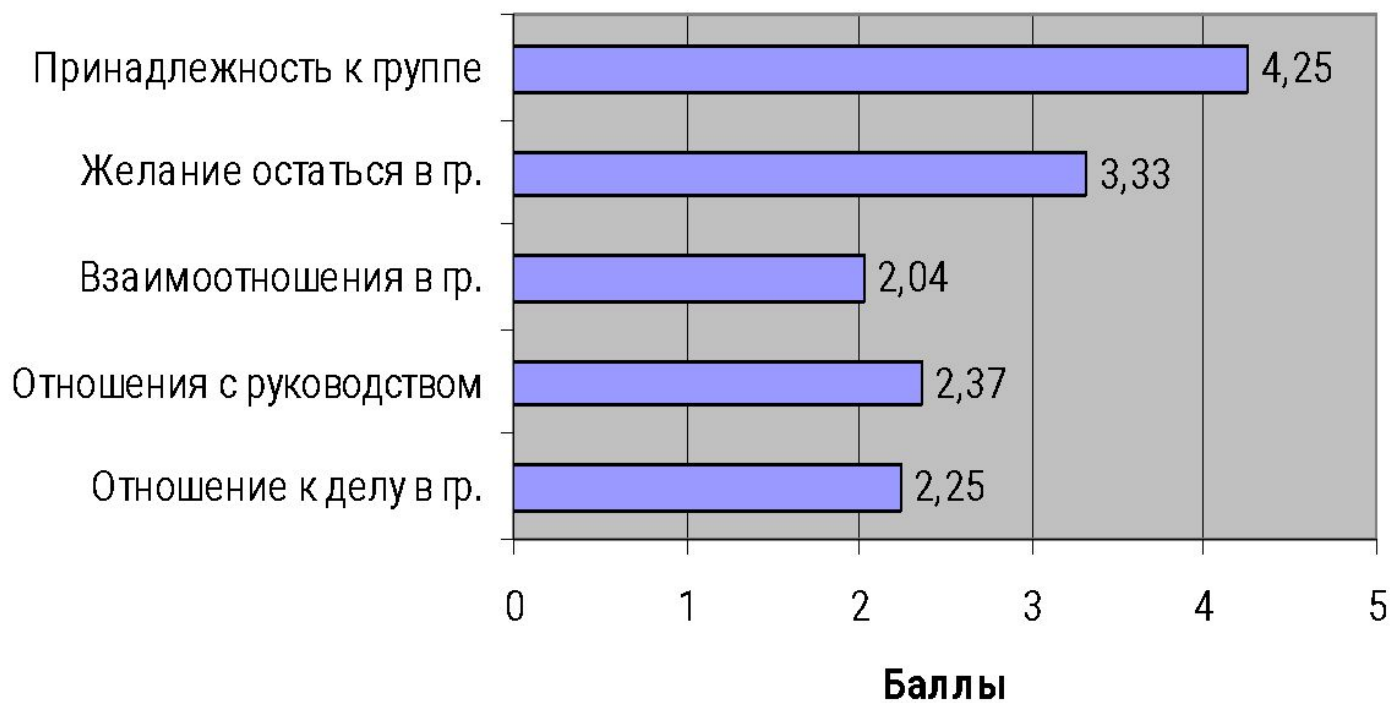
- Далее приведены усредненные данные, полученные в ходе обработки перечисленных диагностических методик в целом по коллективу педагогов (всего 26 сотрудников)

# Психологическая атмосфера в группе



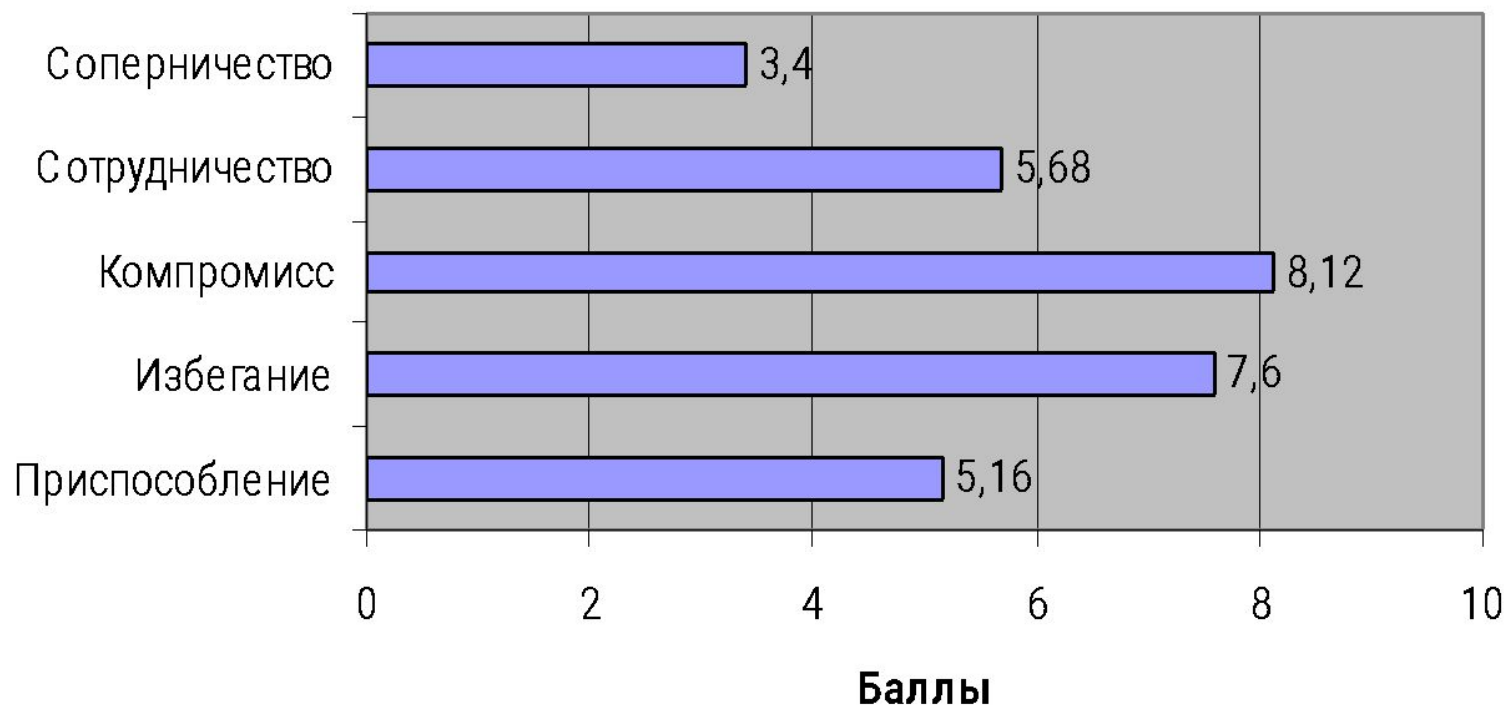
Средний балл по группе – 32 балла  
(диапазон значений по группе 14 – 54 б)

# Групповая сплоченность



Средний индекс групповой сплоченности – 14,25 б  
(диапазон значений по группе 8 – 18 б)

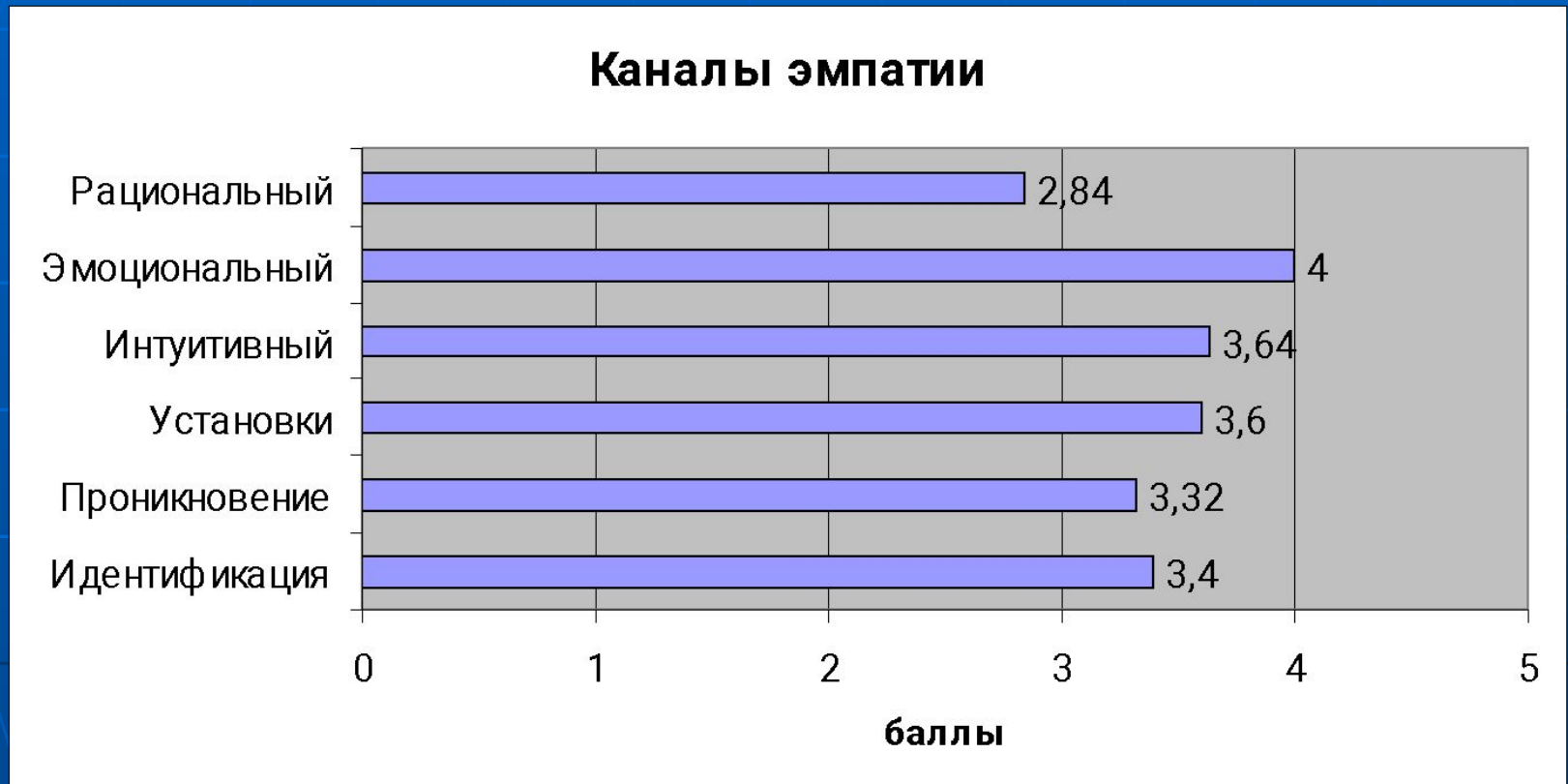
# Стратегии поведения



Усредненный профиль группы

# Эмпатические способности

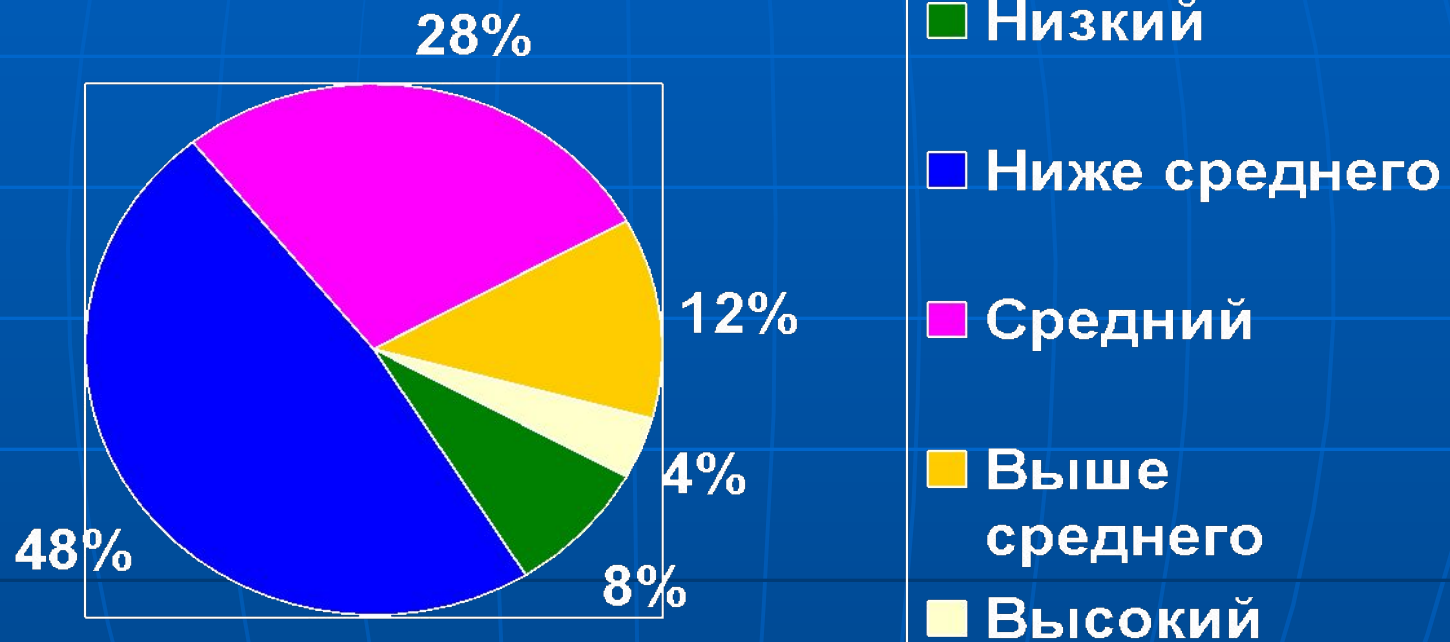
- **Эмпатия** – способность к сопереживанию, сочувствию, проникновению во внутренний мир другого человека.



Среднее значение уровня эмпатии по группе – 20,8 б  
(диапазон значений по группе 9 – 32 б)

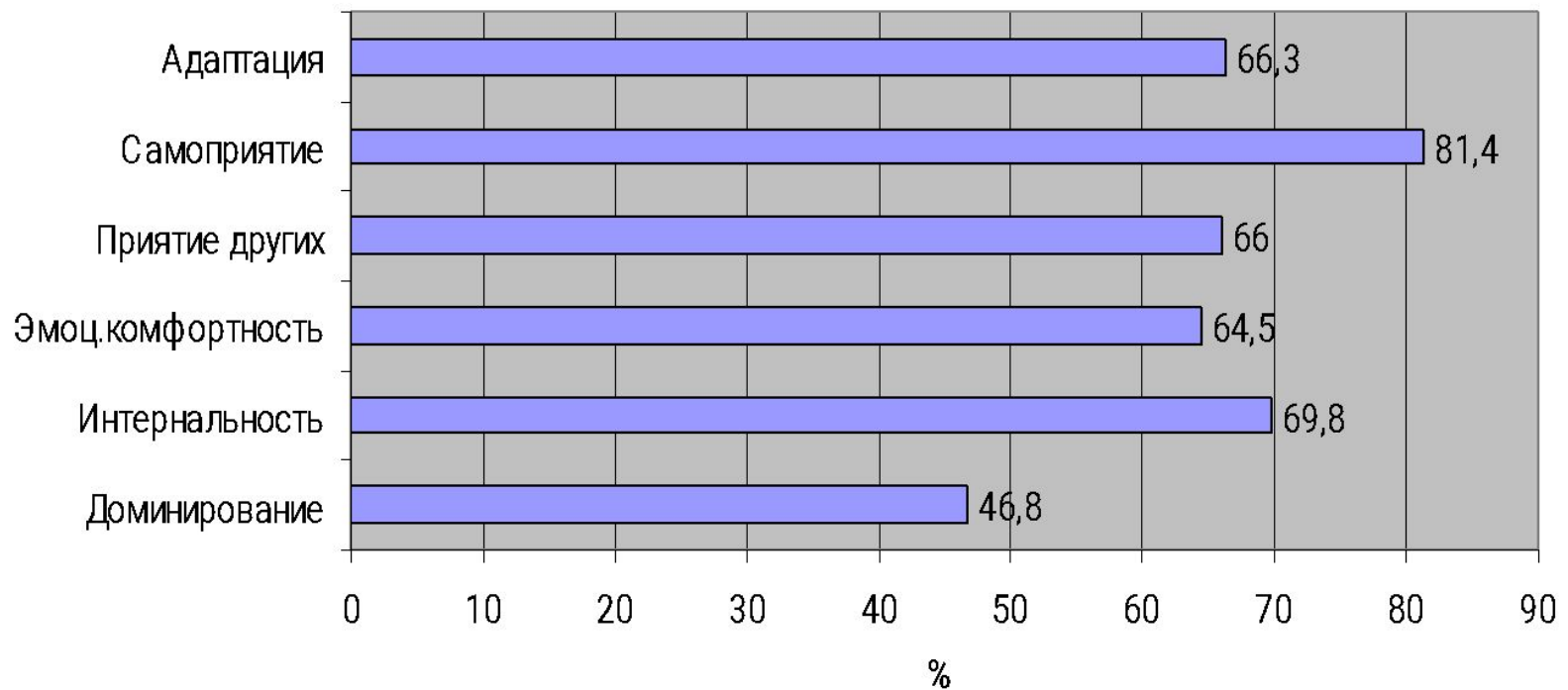


# Распределение группы исследуемых по уровням эмпатии



# Социально-психологическая адаптация

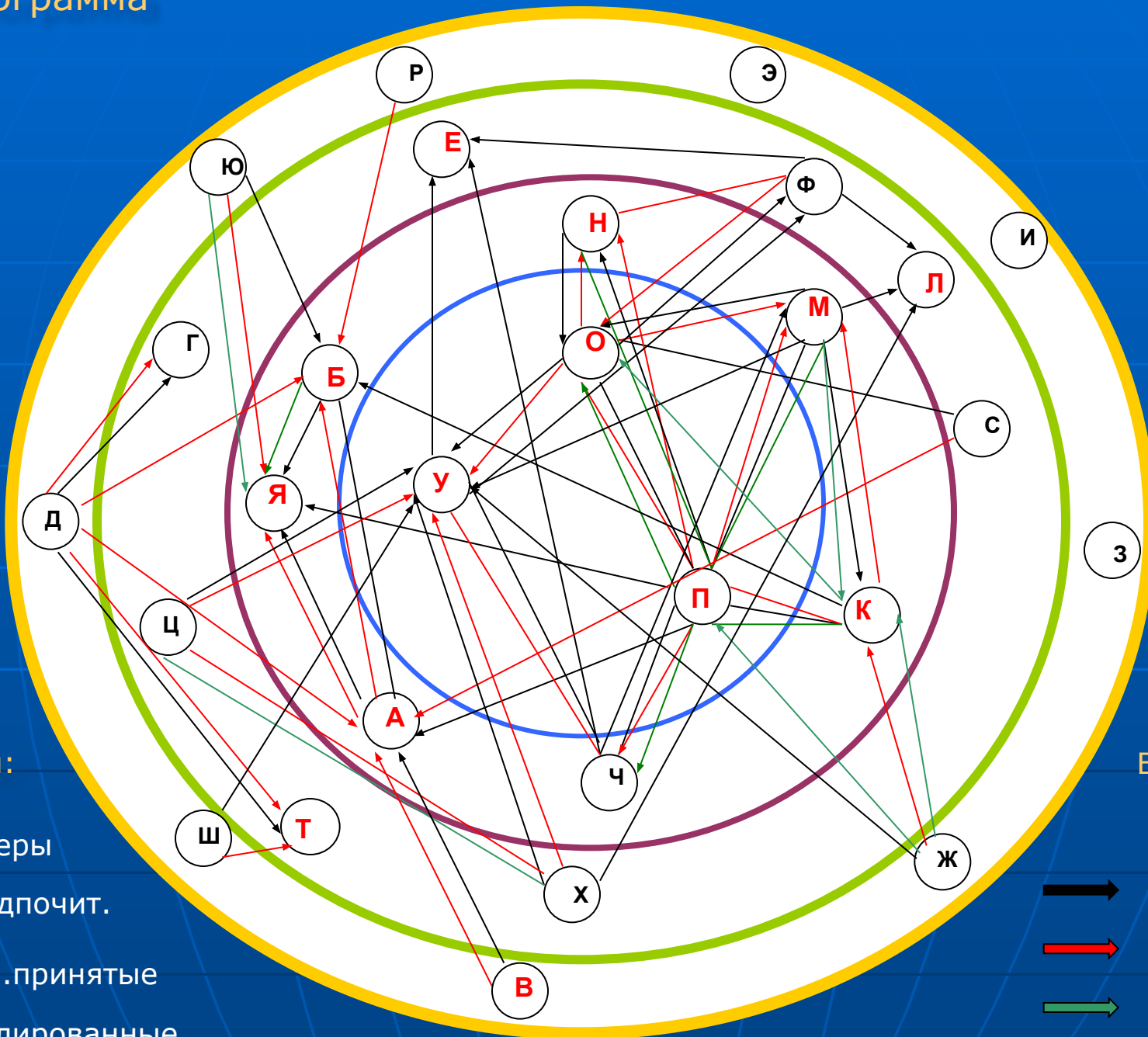
## Интегральные показатели







Эскапизм (уход от проблем) – 13,7 б

Лживость (стремление казаться лучше) – 34,7 б

# Социограмма



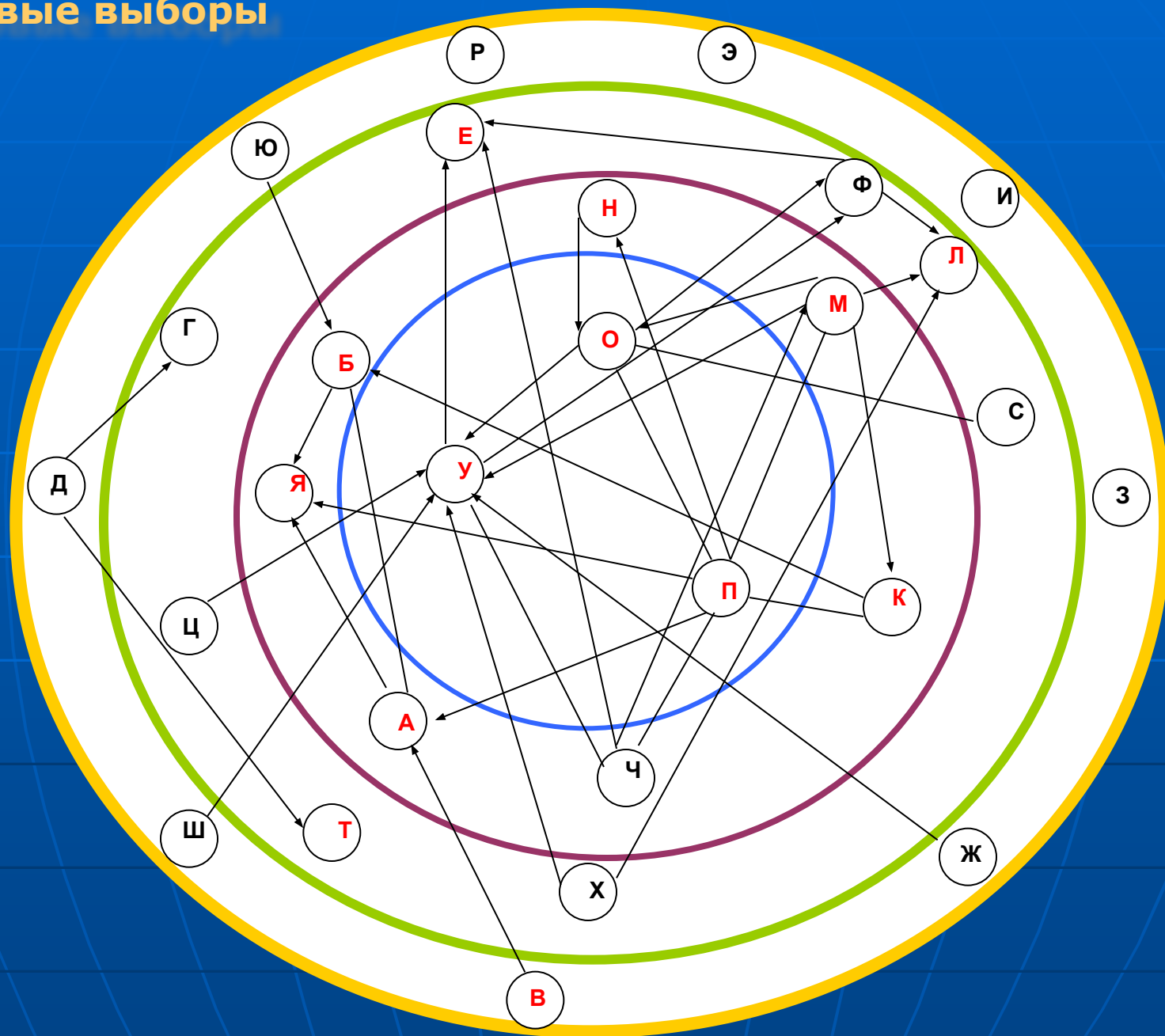
## Статусы:

-  лидеры
-  предпочит.
-  усл.принятые
-  изолированные

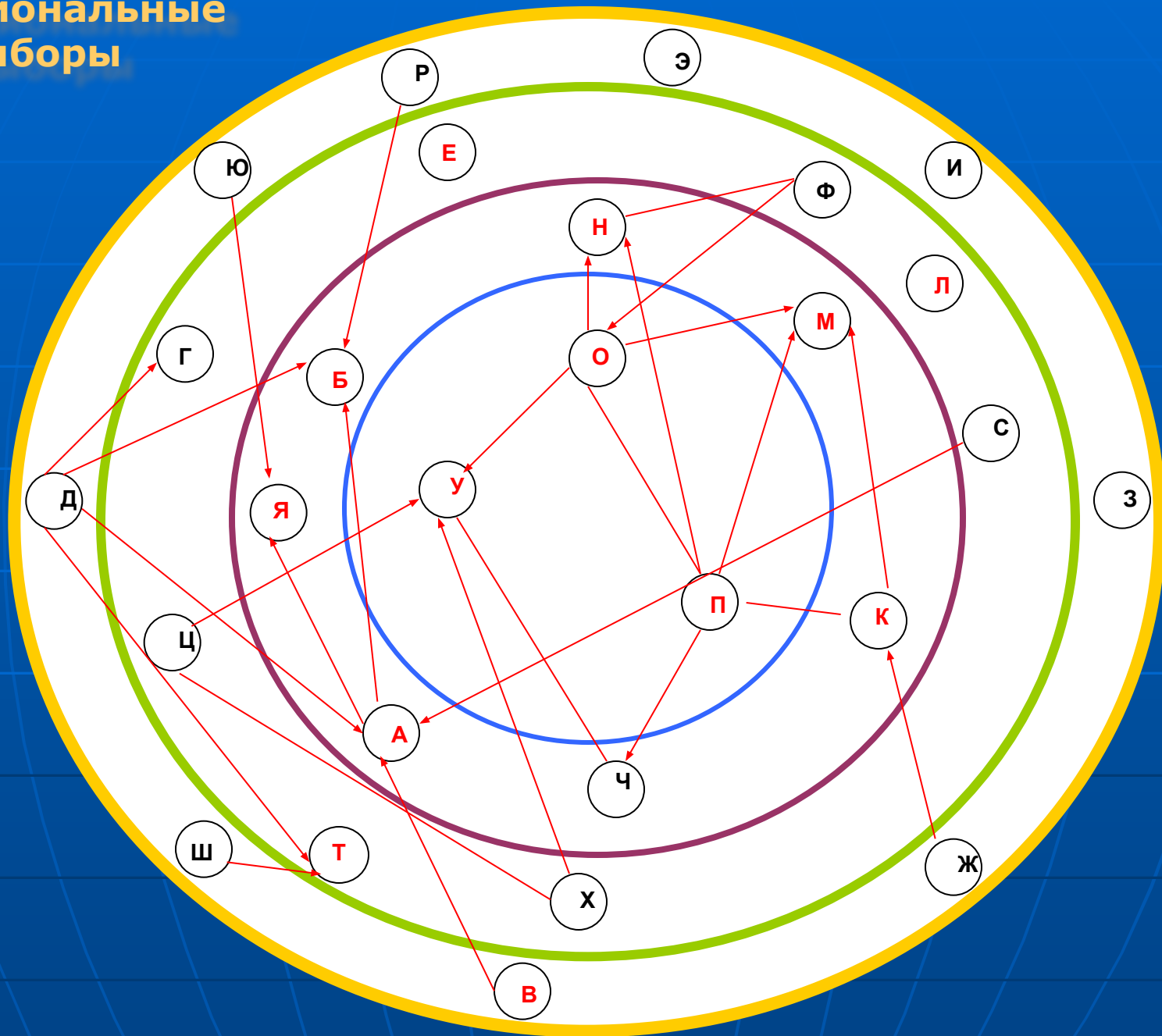
## Выборы:

-  делов.
-  эмоцион.
-  коммун.

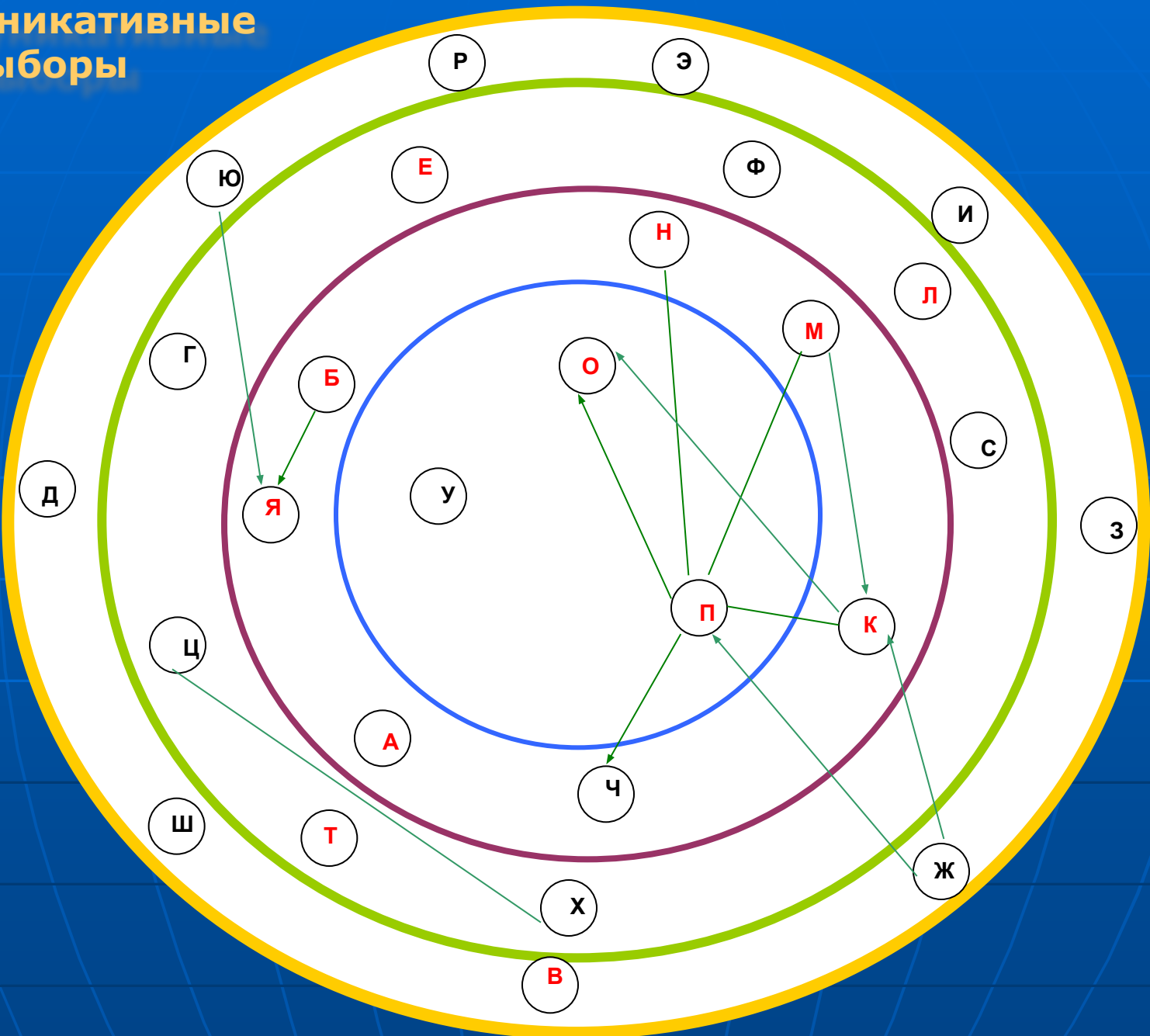
# Деловые выборы



# Эмоциональные выборы

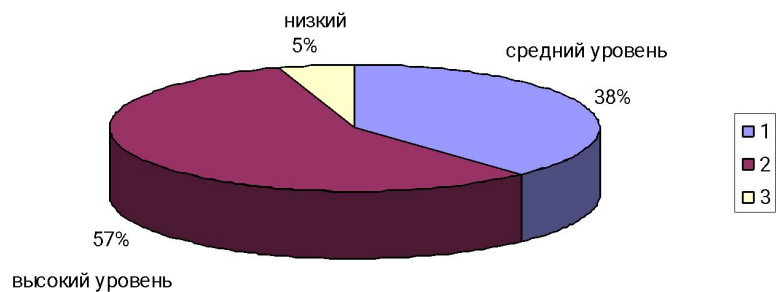


# Коммуникативные выборы

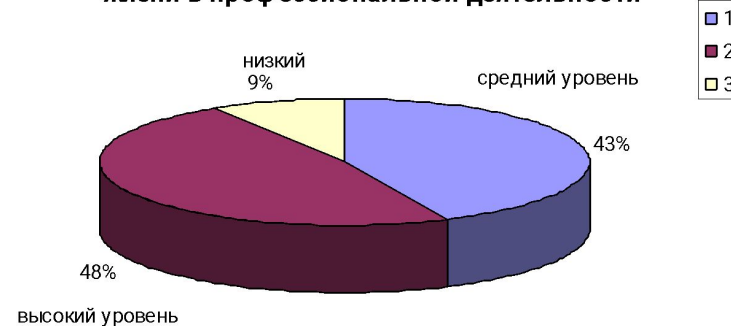


# Смыслы профессиональной деятельности

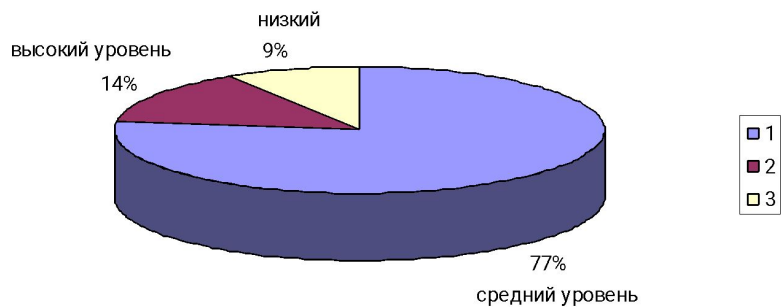
соотношение уровней смыслов развития личности в профессиональной деятельности



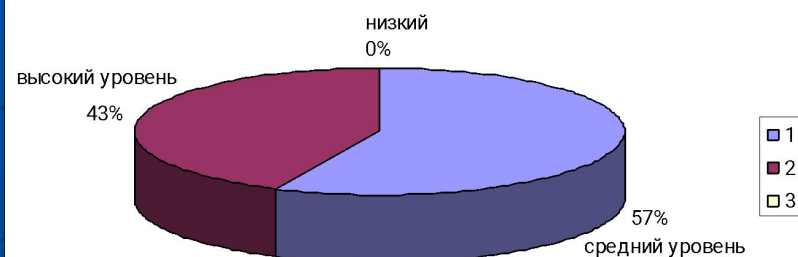
соотношение уровней смыслов организации жизни в профессиональной деятельности



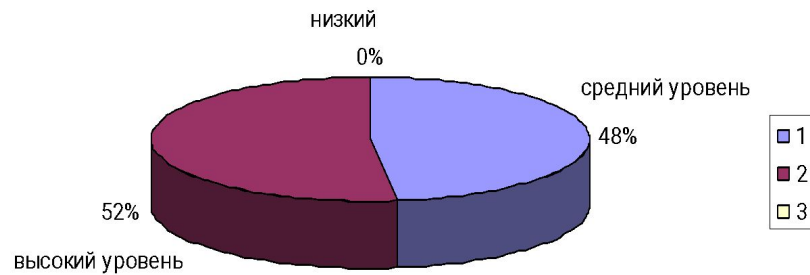
соотношение уровней смыслов социализации в профессиональной деятельности



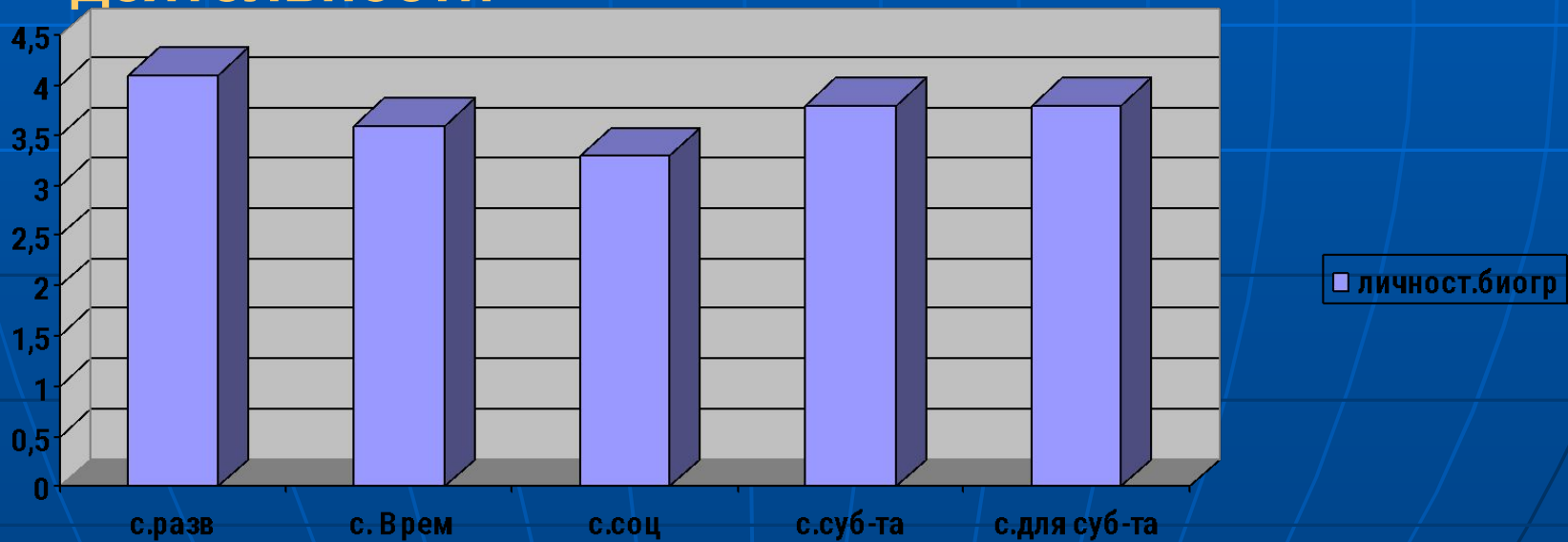
Соотношение уровней смыслов реализации профессиональной деятельности



### Соотношение уровней смыслов реализации профессиональной деятельности для субъекта труда

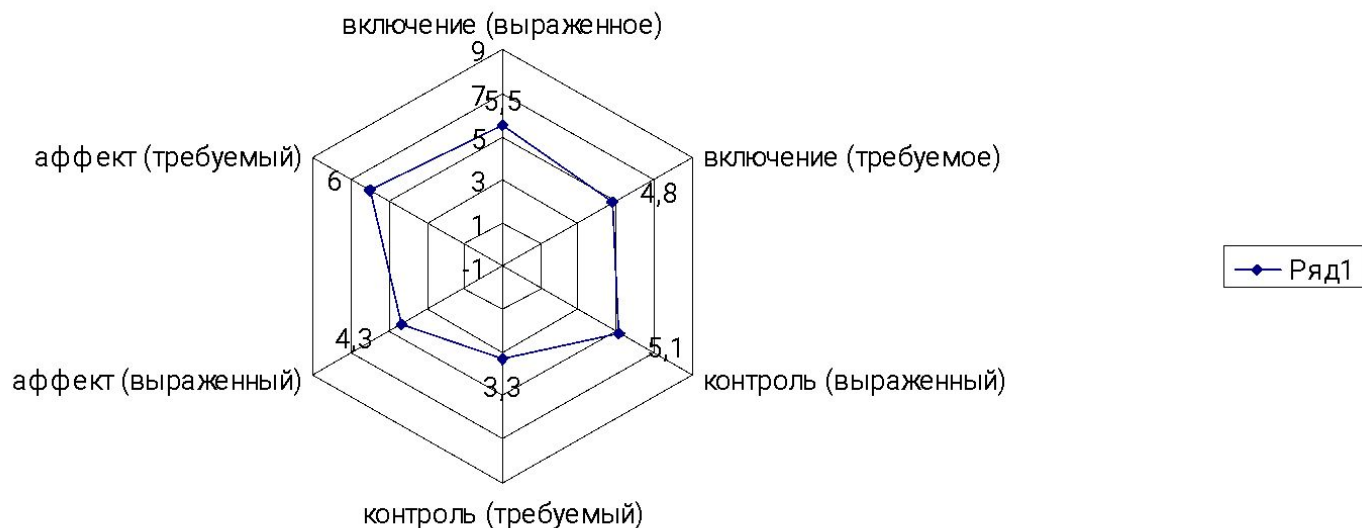


## Сравнительный анализ смыслов проф. деятельности





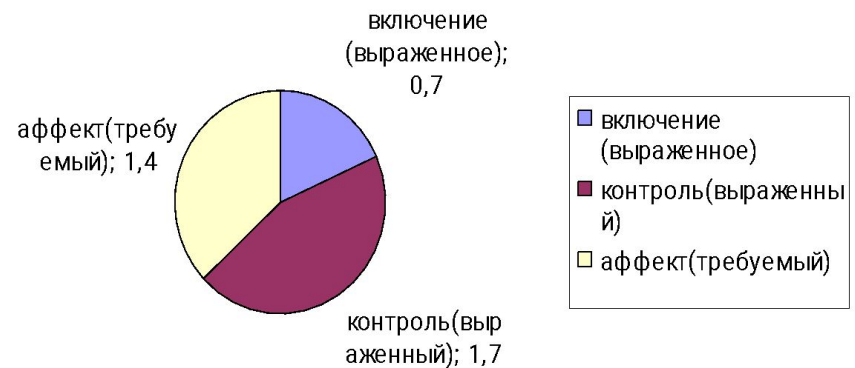
# Особенности отношения к людям



Результаты рисунка:

- Люди в данной группе чувствуют себя хорошо среди людей и имеют склонность как избегать людей, так и искать их.
- Люди в данной группе имеют тенденцию общаться как с малым количеством людей, так и имеют сильную потребность быть принятым остальными и принадлежать к ним;
- Люди в данной группе могут брать на себя ответственность, а могут ее и избегать, в зависимости от ситуации;
- Люди в данной группе более склонны не принимать контроля над собой;
- Люди в данной группе в зависимости от людей и ситуации имеют склонность к установлению друг с другом близких чувственных отношений, но при этом весьма осторожны;
- Люди в данной группе предпочитают, чтобы остальные устанавливали с ними близкие эмоциональные отношения.

# Особенности типичных отношений к людям



## Результаты:

- Людей в данной группе характеризует потребность в принадлежности к людям, чувствуют себя хорошо среди людей, склонны искать их.
- Людей в данной группе характеризует склонность к установлению чувственных отношений, но они требуют и предпочитают, чтобы другие люди устанавливали с ними близкие эмоциональные отношения;
- Людей в данной группе характеризует потребность не принимать контроля над собой.

## Выводы:

Проведенное социально-психологическое исследование коллектива сотрудников организации позволило сделать следующие выводы.

- 1. Для сотрудников коллектива в целом характерно стремление к достижению компромисса в сложных ситуациях, однако это сопровождается низким уровнем напористости (внимания к отстаиванию собственных интересов) и заниженным уровнем кооперации (внимания к интересам другого).
- 2. Среднее значение эмпатии в группе ниже нормы. Сотрудники коллектива в определенной степени способны входить в эмоциональный резонанс друг с другом, опираться при этом на предшествующий опыт отношений, однако их эмоциональная отзывчивость чаще зависит от оценочных стереотипов, чем от осмысленного восприятия партнеров.
- 3. Адаптивность сотрудников в данном коллективе сопряжена с высоким уровнем принятия себя, умеренным уровнем ответственности, а также низким стремлением к лидерству и недостаточной искренностью.
- 4. Социометрическое исследование выявило, что сотрудники воспринимают друг друга, в первую очередь, как коллег по работе, и не хотели бы переносить эти отношения в область личных отношений. В группе есть сотрудники (изолированные), которым предстоит сложная работа по завоеванию авторитета у коллег. Потребность в контактах у сотрудников выражена умеренно или занижена.
- 5. Изучаемая группа сплоченна и достигла уровня зрелого коллектива, сотрудники ценят свой коллектив и свою принадлежность к нему. Однако они хотели бы видеть отношения друг с другом и с руководством более гладкими, и понимают, что следует более ответственно подходить к выполнению общего дела.

- 6. Психологическая атмосфера в группе в целом благополучна. Сотрудники увлеченно выполняют свое дело, стремятся к продуктивности в работе, но испытывают недостаток теплоты и согласия в отношениях.
- 7. Важными смыслами в профессиональной деятельности для сотрудников выступают стремление к развитию собственных способностей, умений и реализация собственного потенциала через работу в данной организации. Они испытывают потребность быть нужными, полезными обществу, осуществлять вклад в развитие своей профессии и занимать определенную социальную нишу.
- Для сотрудников значимо чувствовать самоудовлетворение, уверенность в себе, сострадание, видеть реализацию любимого дела, получать положительные результаты в собственной деятельности и узнавать что-то новое.
- 8. Людей в данной группе характеризует потребность в принадлежности к людям, склонность к установлению теплых чувственных отношений. При этом они предпочитают, чтобы другие люди проявляли к ним интерес и устанавливали с ними близкие эмоциональные отношения, а сами весьма осторожны.
- Людей в данной группе характеризует потребность не принимать контроля над собой. То есть они ждут внимания к себе, но не хотели бы, чтобы оно переросло в давление по отношению к ним. Им важно чувствовать свою самодостаточность и сохранять свободу действий.