

## Диагностика оценки уровня психологического климата педагогического коллектива

Для диагностики психологического климата в коллективе МКОУ и решения исследовательских задач я использовала методы наблюдения, опроса и методику "Оценка психологического климата в педагогическом коллективе". Она позволяет определить уровень социально-психологического климата в коллективе. Она также диагностирует уровень сформированности группы как коллектива.

Это опросник состоит из 13 вопросов, в которых предлагалось всем сотрудникам педколлектива по шкале от - 3 до +3 оценить климат в своем коллективе

### Оценка психологического климата в педагогическом коллективе

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

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

**/3 2 1 0 –1 -2-3/**

|    |                                                                                                |  |                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения                                              |  | Преобладает подавленное настроение                                                                         |
| 2. | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии                                             |  | Конфликтность в отношениях и антипатии                                                                     |
| 3  | В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание |  | Группировки конфликтуют между собой                                                                        |
| 4. | Членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности       |  | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности. |
| 5. | Успехи или неудачи товарищей вызывают                                                          |  | Успехи или неудачи товарищей оставляют                                                                     |

|     |                                                                                                           |  |                                                                                            |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива                                                   |  | равнодушными или вызывают зависть, злорадство                                              |
| 6.  | С уважением относятся к мнению друг друга                                                                 |  | Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.                           |
| 7.  | Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные                                         |  | Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива                     |
| 8.  | В трудные минуты для коллектива происходим эмоциональное единение «один за всех и все за одного»          |  | В трудные минуты коллектив «раскисает», возникают ссоры, потерянности, взаимные обвинения  |
| 9.  | Чувство гордости за коллектив, если его отмечают руководители                                             |  | К похвалам и поощрениям коллектива здесь относятся равнодушно                              |
| 10. | Коллектив активен, полон энергии                                                                          |  | Коллектив инертен и пассивен                                                               |
| 11. | Участливо и доброжелательно относятся к новым членам коллектива, помогают им освоиться в коллективе       |  | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность                          |
| 12. | Совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно                                        |  | Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах           |
| 13. | В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту |  | Коллектив заметно разделяется на «привилегированных», пренебрежительное отношение к слабым |

### ***Обработка полученных данных.***

Осуществляется в несколько этапов.

Первый этап: необходимо сложить все абсолютные величины сначала ( + ), потом ( — ) оценок, данных каждым участником опроса. Затем из большей

величины вычесть меньшую. Получается цифра с положительным или отрицательным знаком. Так обрабатывают ответы каждого члена коллектива.

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

**+22 и более** — это высокая степень благоприятности социально-психологического климата;

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

**от 0 до 8** — низкая степень (незначительная) благоприятности;

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

**от (— 8) до (— 10)** — средняя неблагоприятность;

**от (— 10) и ниже** в отрицательную сторону — сильная неблагоприятность.

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству: а) записать, а затем сложить оценки, данные отдельному свойству каждым участником опроса; б) полученную цифру разделить на число участников. Когда будут подсчитаны индексы по каждому свойству, выстраивают ранжированный ряд из этих цифр по степени убывания их величины. Таким образом, мы выявляем свойства, способствующие как сплочению коллектива (положительные), так и его разобщению (свойства с отрицательным знаком). Методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет (при многократном исследовании) проследить динамику его развития (тех свойств, которые «заложены» в опросном листе).