

Оценка психологического климата в педагогическом коллективе

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

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

Социально-психологический климат - это преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Социально-психологический климат (Б.Д. Парыгин) - важный показатель уровня развития коллектива.

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

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

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

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

Оценки

3 – свойство проявляется в коллективе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка полученных данных осуществляется в несколько этапов.

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

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

22 и более	<i>высокая степень благоприятности социально-психологического климата</i>
от 8 до 22	<i>средняя степень благоприятности социально-психологического климата;</i>
от 0 до 8	<i>низкая степень (незначительная) благоприятности;</i>
от 0 до (-8)	<i>начальная неблагоприятность социально-психологического климата;</i>
от (-8) до (-10)	<i>средняя неблагоприятность;</i>

от (-10) и ниже	и сильная неблагоприятность
-----------------	-----------------------------

Такой подсчет можно сделать по каждому свойству:

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

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

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

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 сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива		Успехи или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению друг друга		Каждый считает свое мнение главным, нетерпим к мнению товарищей.
7.	Достижения и неудачи коллектива переживаются как свои собственные		Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у членов коллектива
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

Анкета «Психологический климат в коллективе» автор
Р.Х.Шакуров

Инструкция: Чтобы ответить на эти вопросы, просит отметить каждый пункт соответствующей оценкой:

- 5 – если Вы полностью удовлетворены;
- 4 – скорее удовлетворены;
- 3 – трудно сказать;
- 2 – скорее неудовлетворенны;
- 1 – совершенно неудовлетворенны.

№	В какой степени Вы удовлетворены:	Оценка
1	Вашей работой в данном образовательном учреждении	
2	Вашими взаимоотношениями с коллегами	
3	Заботой администрации об удовлетворении Ваших нужд	
4	Готовностью коллег оказать помощь в работе	
5	Настроением в коллективе (его жизнерадостностью, оптимизмом)	
6	Культурной и интеллектуальной атмосферой в коллективе	
7	Тем, в какой мере администрация прислушивается к Вашим замечаниям и предложениям, касающимся работы образовательного учреждения	
8	Культурно-массовыми мероприятиями, совместным отдыхом.	
9	Тем, насколько доброжелательно и объективно оценивается Ваша работа	
10	Отношением коллектива к работе	
11	Организованностью и порядком работы образовательного учреждения	
12	Творческой атмосферой в коллективе	

13	Вашими взаимоотношениями с руководителями.	
14	Согласованностью и единством действий педагогов	
15	Отношением воспитанников (учащихся) к образовательному учреждению.	
16	Учебно-материальной базой.	
17	Отсутствием «формализма и показухи» в работе.	
18	Заработной платой.	

При возможности выбора места работы в любой другой школе (ДОУ) выберете ли Вы ту школу (ДОУ), в которой сейчас работаете? Уйдете в другое место? Ответы: *(нужное подчеркнуть)*

- Обязательно выберу свою школу (ДОУ);
- Не знаю;
- Обязательно уйду в другое место.

Обработка данных: По каждому пункту подсчитывается среднеарифметический балл.

Анкета «Администрация школы (ДОУ) глазами учителей (воспитателей)» автор Р.Х.Шакуров

Инструкция: В какой мере Вы согласны с этими суждениями?

Если полностью согласны, то поставьте в нужной графе оценку – 5;

если скорее согласны – 4;

в равной степени и согласны и нет – 3;

скорее не согласны – 2;

совершенно не согласны – 1.

№	Суждение о руководителе	Руководитель	Заместитель
1	Требователен к людям		
2	Умело побуждает педагогов к повышению качества их работы		
3	прежде чем потребовать, ясно объяснит, что нужно сделать и к какому сроку.		
4	Руководит демократичными методами, советуясь с коллективом.		
5	Если нужно «подтянуть» кого-то, умело опирается на помощь коллектива.		
6	Пользуется уважением в коллективе.		
7	Умеет убеждать.		
8	В работе педагогов скорее отметит хорошее, чем плохое.		
9	Тепло относится к педагогам, внимательно к их нуждам.		
10	Оказывает педагогам квалифицированную		

	методическую помощь.		
11	Внедряет и пропагандирует в образовательном учреждении передовой опыт, новые программы воспитания и обучения.		
12	Прислушивается к замечаниям педагогов, не мстит за критику.		
13	Умеет поддержать в коллективе бодрое, хорошее настроение.		
14	Бережливо относится к труду и времени педагога.		
15	Выдержан, сгоряча не кричит на человека		
16	Объективен ко всем, не делим людей на «своих» и «чужих».		
17	Умело содействует сплочению коллектива, разрешению конфликтов.		
18	Трудится с полной отдачей.		
19	Заботится прежде всего не о процентах и показном благополучии, а о высоком качестве воспитания и обучения.		

А также можно использовать следующие методики, которые оценивают различные параметры СПК:

Методика А.Ф. Фидлера

Данная методика использовалась нами для оценки психологической атмосферы в коллективе. По типу эта методика является вербальным тестом. Ограничений по возрасту, она не имеет. В ее основе лежит метод семантического дифференциала. Заранее отпечатанные бланки методики являлись стимульным материалом. Индивидуальная инструкция на бланке соответствовала предложенной в оригинале. По процедуре исследования испытуемые должны заполнить бланки методики.

Содержание теста представляет собой таблицу, в которой приведены противоположные по смыслу пары слов, с помощью которых можно описать атмосферу в коллективе. Чем ближе к правому или левому слову в каждой паре испытуемый поставит знак *, тем более это свидетельствует о выраженности этот признак в исследуемом коллективе.

Обработка и интерпретация данных: ответ по каждому из 10 пунктов оценивается слева направо от 1 до 8 баллов, на основании полученных результатов строятся индивидуальные профили, на их основе создаётся средний профиль, который и характеризует психологическую атмосферу в коллективе. Чем левее окажется построенный профиль, тем благоприятнее психологическая атмосфера в коллективе, по мнению группы в целом. Методика интересна тем, что допускает анонимное обследование, а это повышает её надёжность. Надёжность увеличивается и в сочетании с другими методиками.

Методика «Диагностика психологического климата в малой производственной группе» (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест)

Эта методика использовалась нами для диагностики психологического климата в малой группе. По типу это так же вербальный тест. Ограничений по возрасту нет. Основу теста представляет шкала психологического климата. Стимульный материал предъявляемый испытуемым - заранее отпечатанные бланки методики. Индивидуальная инструкция на бланке соответствовала предложенной в оригинале. Процедура исследования: испытуемые заполняют бланки методики.

Методика представляет собой опросник с двумя колонками с противоположными по смыслу суждениями. Каждое из них - своеобразный параметр психологического климата первичного коллектива. В левой колонке - суждения, соответствующие признакам здорового психологического климата, в правой - антипод каждого суждения. Между антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре испытуемый ставит отметку, тем более выражен данный признак в этом коллективе. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков.

Для обработки и интерпретации данных необходимо определить полученные баллы в каждой строке и суммировать их. Итоговые показатели психологического климата по данной шкале находятся в диапазоне от 65 до 13 баллов. Высокой благоприятности психологического климата соответствуют показатели в диапазоне 42-65 баллов; средней благоприятности - 31-41 балл; незначительной благоприятности - 20-30 баллов. Количественные показатели менее 20 баллов свидетельствуют о неблагоприятном психологическом климате. По завершению обработки данных необходимо определить в каком диапазоне оказался конечный результат по группе и определить соответствующий уровень благоприятности СПК.

Методика «Климат» (модифицированный вариант методики Б. Д. Парыгина)

Методика направлена на выяснение условий, обеспечивающих благоприятный **психологический климат**. По типу методика является вербальным тестом. Ограничений по возрасту не имеет. Основу теста представляет шкала психологического климата. Стимульный материал предъявляемый испытуемым - заранее отпечатанные бланки методики. Индивидуальная инструкция на бланке соответствовала предложенной в оригинале. Процедура исследования: испытуемые заполняют бланки методики.

Тестируемые дают оценку тому, как проявляются те или иные свойства психологического климата в коллективе. Для этого им необходимо прочитать в таблице сначала предложения слева, а затем справа и после этого отметить в средней части листа ту оценку, которая, по их мнению, соответствует истине и обвести ее кружком.

Подсчитывается среднее количество баллов по каждому вопросу и строится профиль ответов группы. Затем вычисляется средняя величина по всей анкете (по группе).

Анкета по изучению организационных условий удовлетворенности трудом и профессиональным развитием (А. Майер)

Анкета составлена профессором университета г. Мюнхена, доктором А. Майером. С ее помощью нами оценен психологический климат. Измерялись как объективные характеристики труда, так и субъективное восприятие ситуации. Анкета адаптирована отечественному социально-психологическому пониманию удовлетворенности трудом и взаимоотношениями по вертикали и горизонтали. Анкета анонимна, что обеспечивает более высокую объективность результатов. Входящие в анкету блоки не были расширены, и не вводились дополнительные разделы. Автором рекомендована частотная обработка материала, которая не требует специального ключа.

Выбор вышеизложенных методик сделан на основе: соответствия цели и задачам исследования; однородности методик (скрининговый характер); валидности и надежности; соответствие методик уровню исследуемой группы; возрасту испытуемых.

Определение ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ)

Интегральная оценка групповой сплоченности уровня развития коллектива.

1. ОПРОСНИК «ВЗАИМООТНОШЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ»

(Тест представляет собой измененный вариант методички А. И. Крупнова.

«Психологический комфорт в школе: как его достичь»

авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко, Волгоград: Учитель, 2009.)

Отвечая на вопросы, выберите один из четырех возможных вариантов ответа.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к коллективу?
 - а) чувствую себя членом коллектива;
 - б) участвую в делах коллектива;
 - в) не чувствую себя членом коллектива;
 - г) предпочитаю работать отдельно от других членов коллектива.

2. Удовлетворены ли вы отношением к вам товарищей по работе?
 - а) полностью удовлетворен;
 - б) удовлетворен;
 - в) недостаточно удовлетворен;
 - г) совершенно не удовлетворен.

3. Если бы вам представилась возможность, перешли ли бы вы работать в другой

коллектив?

- а) однозначно «нет»;
- б) скорее всего, остался бы в этом коллективе;
- в) скорее перешел бы, чем остался;
- г) охотно бы перешел работать в другой коллектив.

4. Какие взаимоотношения сложились в педагогическом коллективе вашей школы?

- а) лучше, чем в большинстве других школ, как мне кажется;
- б) вероятно, так же, как в большинстве других школ;
- в) хуже, чем в других школах;
- г) считаю, что значительно хуже, чем в большинстве других школ.

5. Как вы считаете, сложились ли в вашем коллективе традиции взаимной поддержки, взаимовыручки?

- а) однозначно «да»;
- б) скорее «да», чем «нет»;
- в) скорее «нет», чем «да»;
- г) однозначно «нет».

6. Как бы вы оценили свои отношения с администрацией?

- а) полностью удовлетворен;
- б) удовлетворен;
- в) недостаточно удовлетворен;
- г) совершенно не удовлетворен.

Обработка данных.

Каждый ответ по варианту «а» оценивается в 4 балла, «б» - 3, «в» - 2, «г» - 1 балл. Подсчитайте сумму баллов по выбранным вариантам ответов. Возможный диапазон тестового балла — от 6 до 24. Высший показатель суммы может свидетельствовать о хороших взаимоотношениях в коллективе.

Анкета

Педагогические советы: оптимизация учебно-воспитательного процесса. Здоровьесберегающие технологии. – Вып.5 /авт.-сост. В.В.Гордеева, Г.И.Викулова. – Волгоград: Учитель, 2008.

Предлагаем Вам прочитать включенные в текст утверждения и с помощью шкалы оценок выразить степень своего согласия с ним. Для этого поставьте. Пожалуйста, напротив каждого утверждения одну из четырех цифр, которая означает ответ, соответствующей вашей точке зрения:

- 3 – совершенно согласен,
- 2 – в общем согласен,
- 1 – трудно сказать,

0 – не согласен.

1.	Я удовлетворен(а) своей учебной нагрузкой.	
2.	Меня устраивает составленное расписание уроков.	
3.	Мое рабочее время, благодаря действиям администрации, тратиться рационально.	
4.	Меня устраивает работа кафедры (методического объединения) и мое участие в ней.	
5.	У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности.	
6.	Я испытываю потребность в профессиональном росте и личностном росте и стараюсь ее реализовать.	
7.	Мои достижения и успехи замечаются администрацией и педагогами школы.	
8.	Мне нравится, что в школе идет научно-методический поиск.	
9.	Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе.	
10.	Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.	
11.	Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.	
12.	Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.	
13.	Я комфортно чувствую себя в среде учащихся.	
14.	Я удовлетворен(а) отношением учащихся ко мне и моему предмету.	
15.	В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями учащихся.	
16.	Мне кажется, что родители разделяют и поддерживают мои педагогические требования.	
17.	Мне нравится мой кабинет. Оборудование и условия работы в нем.	
18.	Я доволен размером заработной платы и своевременностью ее выплаты.	
19.	Я доволен тем, что в школе установлены доплаты сотрудникам.	

Обработка данных.

Показатель удовлетворенности жизнедеятельностью школы равен частному от деления общей суммы баллов всех ответов на общее количество ответов. Коэффициент удовлетворенности:

- > 2 - высокий уровень;
- > 1 - средняя степень удовлетворенности;
- < 1 - низкая степень удовлетворенности.

Аспекты удовлетворенности	Номера утверждений
1. Организация труда	1 - 4
2. Возможность проявления и реализации	5 – 8

профессиональных качеств	
3. Отношения с администраций	9 – 12
4. Отношения с учащимися	13 – 16
5. Обеспечение деятельности учителя	17 - 19

Анкетирование педагогов по вопросам:

«Развитие профессиональной компетентности педагогов». Программы и конспекты занятий с педагогами. Авторы-составители М.И.Чумакова. З.В.Смирнова. – Волгоград: Учитель, 2008.

1. «В моей работе мне нравится ...»

Аспекты:

- коммуникативный («Нравиться общаться с коллегами». «Нравиться общаться с людьми разных характеров, имеющих опыт в работе» и др.);
- социальный («Устраивает график работы», «Нравиться помещение класса, где работаю» и др.);
- предметно-профессиональный аспект («Нравиться работать с детьми», «Находить выход творческой энергии». «Люблю оказывать помощь», «Нравятся мероприятия, праздники, организованные в учреждении», «Находить выход творческой энергии» и др.)

2. «В моей работе мне не нравится ...»

Аспекты:

- коммуникативный («Недружелюбие некоторых сотрудников». «Когда люди не выносят критики» и др.);
- социальный («Нехватка пособий», «Устаревшая сантехника». «Низкая зарплата» и др.);
- предметно-профессиональный аспект («Отношение других педагогов к воспитанию и обучению детей», «Когда начатое не доводят до конца». «Нет возможности предлагать новые идеи», и др.)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТИЛЯ ОБЩЕНИЯ (ВАРИАНТ АНКЕТЫ А.А.ЛЕОНТЬЕВА)

Психолого-педагогическое образование: технологический аспект. Учебно-методическое пособие. – Владимир, Маркарт.2001.

Инструкция. Предлагается проанализировать особенности педагогического общения в коллективе. Оценить проявления каждой характеристики по 7-бальной системе.

Доброжелательность	7654321	Недоброжелательность
Заинтересованность	7654321	Безразличие
Поощрение инициативы	7654321	Подавление инициативы

Открытость (свободное выражение чувств, отсутствие «маски»)	7654321	Закрытость (стремление держаться за социальную роль, тревога за свой престиж, боязнь недостатков).
Активность (во время общения держит «в тонусе»)	7654321	Пассивность (не управляет процессом общения, пускает его на самотек).
Гибкость - (легко схватывает и разрешает возникающие проблемы, конфликты)	7654321	Жесткость (не замечает изменений в настроении аудитории, настроен на себя).
Дифференцированность в общении (индивидуальный подход).	7654321	Отсутствие дифференцированности в общении нет индивидуального подхода к обучаемым).

Литература:

- Бобченко Т.Г., Нефедова А.В., Онуфриева В.В. Производственная педагогическая практика. – Владимир: ВГГУ, 2009. – 112с.
- Герчигова И.Н. Менеджмент. Практикум: Учебн. Пособие для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998
- Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебн. Пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003
- Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива. - М.: Наука, 1981.
- Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие.- Самара: Изд-во " БАХРАК-М", 2001
- Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М., Изд-во Института Психотерапии, 2002
- Азарова, Т.В. Неделя психологии в школе {Текст}/ Т.В. Азарова, Т.В. Беглова, М.Р. Битянова и др. – М.: Чистые пруды, 2005. (*Библиотечка «Первого сентября», серия «Школьный психолог».*)
- Азарова, Т.В. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками {Текст}/ Т.В. Азарова, О.И. Барчук, Т.В. Беглова, М.Р. Битянова, Е.Г. Королёва, О.М. Пяткова / под общей ред. М.Р. Битяновой. – СПб.: Питер, 2002.
- Бочарова, А.Г. и др. Сборник 500 лучших детских игр {Текст}/ А.Г. Бочарова и др. – М., 2002.

- Козлов, Н.И. Лучшие психологические игры и упражнения {Текст}. – Переизд. / Н.И. Козлов. – Екатеринбург: АРД ЛТД, 1997.
- Психологический климат в школе: как его достичь: акции, тренинги, семинары / авт.-сост. Е.П. Картушина, Т.В. Романенко. – Волгоград: Учитель, 2009.;
- Андреева Г.М. Актуальные проблемы социальной психологии. – М.,1988.
- Кабатченко Т. Психология управления. – М., 1996.
- Кузьмин Е.С. Руководитель и педагогический коллектив. - Л., 1974
- Лазарев В. И др. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. – М., 1995.
- Ломов Б.Ф. Формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления. – М.,1972.
- Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем. – М.,1996.
- Основы социально-психологической теории. Под ред. А.А. Бодалева, А.Н.Сухова. – М., 1995.
- Платонов К.К. О системе психологии. – М., 1972.
- Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании. – М.,1996.
- Самыгин С.И., Столяренко А.Д. Психология управления. – Ростов н/Д, 1997.
- Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. – М., 1990.
- Шакуров Р.Х. Социально-психологические проблемы руководства педагогическим коллективом. – М., 1990.
- Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов на Дону, 1998.