

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
"Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка"
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Допускается к защите
Заведующий кафедрой
Л. В. Финькевич
Л. В. Финькевич Л. В.
22.05.2004 г.

Инфорович Ольга Васильевна

**Социально-психологический климат в педагогическом
коллективе как предмет исследования в деятельности менеджера**

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Выполнила
студентка 5 курса, ШД-1
Научный руководитель
канд. психол. наук, доцент
Финькевич Людмила Владимировна

Минск, 2004

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Социально-психологические и педагогические основы изучения коллектива	
1.1. Коллектив как вид социальной организации	7
1.2. Социально-психологические основы развития и формирования педагогического коллектива	17
1.3. Анализ диагностических средств по изучению педагогического коллектива	21
Выводы по первой главе	28
Глава 2. Эмпирическое исследование социально-психологического климата педагогического коллектива	
2.1. Организация и проведение психолого-педагогического эксперимента в профессионально-техническом колледже	30
2.2. Взаимосвязь компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе	36
2.3. Стратегия управления социально-психологическим климатом в педагогическом коллективе профессионально-технического колледжа	42
Выводы по второй главе	45
Заключение	46
Список использованных источников	50
Приложение	52

Введение

Актуальность темы. Жизнедеятельность и профессиональная деятельность представляет собой двухсторонний процесс. С одной стороны - это ориентация на внешнюю среду рынка, тщательное и всестороннее его изучение, спроса, вкусов потребителей, ориентация производства и посреднических организаций на эти требования, адресность выпускаемой продукции. С другой стороны - это ориентация на внутреннюю среду организации, функционирующую в условиях рынка, формирование организационно-технологической структуры организации и обеспечение работы с кадрами, что в итоге характеризует максимальную эффективность организации, выживаемость социально-экономическую и социально-психологическую.

Внутренняя среда организации - это ее подразделения, в инфраструктуру которой входят: информационные каналы, должностные, функциональные взаимодействия, дисциплина (производственная, трудовая, технологическая); отдельные работники организации как личности, а также как специалисты, руководители, индивиды. Внутренняя среда в организационно-динамическом единстве параметров *определяет способность организации функционировать в условиях рынка.*

Психологическими факторами, обеспечивающими эффективность деятельности педагогического коллектива являются: способность к функционированию педагогического коллектива, принятие управленческих решений в различных условиях и обстоятельствах со стороны менеджера, психологические факторы работы с людьми (определение психологической совместимости, мотивация обрабатываемости, общечеловеческие ценности в реализации задач, психологический климат в коллективе).

На наш взгляд, в деятельности менеджера в сфере образования показателем профессионализма является его психологическая культура и компетентность не только в работе с отдельными индивидами, малой группой, но и со всем педагогическим коллективом с его осо-

бенностями, динамикой функционирования и развития.

Для менеджера особенно важно, если он является руководителем определенной организации, владеет диагностическими средствами изучения педагогического коллектива, проектирует на основе полученных результатов те стратегии развития организации, которые бы способствовали профессиональному росту каждого из ее членов и создавали условия для реализации целей и задач сообщества людей, социально вынужденных в ней трудиться, изменяя сами и других результатами своего труда.

В психологической и педагогической науке и практике наиболее известными направлениями в изучении проблем психологии коллектива являются:

1. Закономерности общения и взаимодействия (Андреева Г.М., Артемов В. А., Леонтьев А. А., Петровский А. А., Петровская Л. А.).
2. Социальная психология групп (Андреева Г. М., Берн Э., Бодалев А. А., Коломинский Я. Л., Морено А. А., Шакуров Р. Х.).
3. Социально-психологические проблемы исследования группы (Андреева Г.М., Боднев Н.М., Кузьмин Е.С., Морено Дж., Свенцицкий А. Л., Шорохова Е. В.).
4. Прикладные исследования в практической и социальной психологии (Донцов В. И., Жуков Ю. М., Кричевский Р. Л.).

В нашем исследовании сделана попытка обосновать значимость психологии коллектива для профессиональной деятельности менеджера.

Цель исследования: показать взаимосвязь компонентов социально-психологического климата в педагогическом коллективе для разработки стратегий его функционирования и развития.

Задачи исследования:

1. Обосновать социально-психологические проблемы формирования и развития педагогического коллектива.
2. Определить компоненты социально-психологического климата для прогнозирования стратегии его функционирования и развития.

3. Выявить взаимосвязь компонентов социально-психологического климата педагогического коллектива.

4. Разработать стратегию управления социально-психологическим климатом в педагогическом коллективе.

Объект исследования: педагогический коллектив.

Предмет исследования: компоненты социально-психологического климата педагогического коллектива.

Гипотеза исследования: социально-психологический климат педагогического коллектива может рассматриваться как фактор, определяющий необходимость проектирования стратегии функционирования и развития организации; взаимосвязь компонентов социально-психологического климата обуславливает уровень сформированности педагогического коллектива.

Эмпирическое исследование проводилось на базе профессионально-технического колледжа. Выборка испытуемых составила 52 человека, среди них: управленческий персонал – 9 человек, преподаватели – 30 человек, мастера производственного обучения – 23 человека.

Методологическими основами исследования являются: теоретические основания рассмотрения педагогического коллектива как социальной организации (Л. М. Андреева, В. А. Артемов, Р. С. Немов); базовыми компонентами социально-психологического климата являются: социометрический статус, социально-перцептивное восприятие, социально-психологические характеристики (эмоциональная, когнитивная, поведенческая), определяющие характер межличностных отношений в педагогическом коллективе (Бобрович А.Б., Водалев А. А.), становление и формирование личности происходит в коллективе (Колминацкий Я. Л., Леонтьев А. Н., Шакуров Р. Х.).

Методы исследования: теоретический анализ проблемы; констатирующий эксперимент; тестирование "Оценка психологического климата в педагогическом коллективе", социометрическое исследование "Восприятие индивидом коллектива".

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Социально-психологическую основу всех отношений складывающихся в коллективе, составляют принятые в нем нравственные оценки и нормы, межличностные, деловые взаимоотношения, информированность, эффективность как успешность решения коллективом всех имеющихся у него задач.

2. Важными компонентами социально-психологического климата педагогического коллектива являются:

а) социометрическая структура, составляющими которой принято считать: социометрический статус, взаимность эмоциональных предпочтений, наличие устойчивых групп межличностных предпочтений, система отвержения в группе;

б) межличностное восприятие индивидом коллектива;

в) социально-психологическое благополучие индивида в зависимости от сложившихся в коллективе межличностных отношений.

3. Высокий и средний социометрический статус индивидов педагогического коллектива создает благоприятные условия для адекватного восприятия коллектива всеми индивидами группы.

4. В межличностных отношениях индивидов важными компонентами являются: эмоциональный, когнитивный, поведенческий; между ними обнаруживается неоднозначность взаимосвязи. На оценку психологического климата в коллективе в большей степени влияют эмоциональный и поведенческий компоненты. Когнитивный компонент, как механизм формирования рефлексии событий в профессиональной деятельности коллектива, развит недостаточно. Это обуславливает увеличение числа пренебрегаемых и изолированных в социометрической и коммуникативной структурах коллектива.