

## **Психологический климат коллектива дошкольного образовательного учреждения в аспекте стиля деятельности руководителя**

Существенные изменения, происходящие в системе российского образования в целом и в системе дошкольного образования, в частности, требуют особого внимания и перестройки структуры отношений внутри педагогического коллектива.

Создание благоприятного социально-психологического климата в дошкольном образовательном учреждении, в свою очередь, требует от руководителей правильного выбора стиля руководства коллективом для того, чтобы обеспечить эффективность воспитательно-образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Проведенный теоретический анализ показал, что феномен психологического климата рассматривался в работах многих отечественных психологов (Г.М. Андреевой, А.А. Бодалева, О.В. Жданова, Н.С. Мансурова, В.Н. Машкова, Б.Д. Парыгина, В.М. Шепель). По мнению авторов, психологический климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности.

Психологический климат во многом зависит от стиля деятельности руководителя, который, по мнению В.Г. Зазыкина, А.П. Чернышева, Р.Л. Кричевского и др., представляет собой систему управленческих воздействий, обусловленных спецификой задачи, взаимоотношениями с подчиненными и личностными особенностями руководителя. Перечисленные характеристики позволяют говорить об индивидуальном стиле руководства, под которым понимается особенность целостной, относительно устойчивой системы способов, методов, приемов воздействий на коллектив с целью эффективного выполнения управленческой деятельности и зависящей от личности руководителя.

Таким образом, психологический климат коллектива представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности, стиль деятельности руководителя представляет собой систему управленческих воздействий, обусловленных спецификой задачи, взаимоотношениями с подчиненными и личностными особенностями руководителя.

Объект исследования: социально-психологический климат коллектива.

Предмет исследования: изучение стилей деятельности руководителя в аспекте социально-психологического климата в дошкольном образовательном учреждении

Цель исследования: выявить стили деятельности руководителей ДОУ, обеспечивающие благоприятный психологический климат в коллективах дошкольных образовательных учреждений.

Гипотеза исследования: психологический климат в коллективе дошкольного образовательного учреждения взаимосвязан со стилем деятельности руководителя.

Теоретическую основу исследования составили подходы к изучению социально психологического климата, намеченные в работах отечественных ученых (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, О.В. Жданов, Н.С. Мансуров, В.Н. Машков, Б.Д. Парыгин); теории понимания стиля руководства коллектива, где люди находятся в непосредственном контакте друг с другом: В.Г. Зазыкин, Р.Л. Кричевский, К. Левин, Б.Д. Парыгин, Ф. Фидлер, А.П. Чернышев, В.М. Шепель.

Для достижения цели и проверки гипотезы использовались следующие методы исследования: теоретические методы научного познания (анализ, синтез, сравнение и сопоставление, обобщение, систематизация, группирование и другие); эмпирические: беседа, анкетирование, тестирование, статистическая обработка полученных данных.

База исследования: муниципальные дошкольные образовательные учреждения Байкаловского муниципального района Свердловской области.

В исследовании приняли участие 150 сотрудников ДООУ и 15 руководителей дошкольных образовательных учреждений.

Для доказательства выдвинутых гипотез использовались следующие методики: для сотрудников ДООУ: «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова и А.Л. Журавлева; «Методика диагностики социально-психологического климата коллектива» Н.В. Бордовская., А.А. Реан; «Экспресс методика по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе» О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто; «Методика оценки психологической атмосферы в коллективе» Ф. Фидлер. Для руководителей – «Диагностика склонности к определенному стилю руководства» Е.П. Ильина, «Методика определения стиля межличностного взаимодействия» С.В. Максимова, Ю.А. Лобейко.

Изучение специфики создания психологического климата коллектива дошкольного образовательного учреждения, позволило выделить основные факторы психологического климата: взаимоотношения по вертикали и по горизонтали, стиль и нормы общения, а затем различные составляющие производственной обстановки (организация и условия труда, система стимуляции). Члены коллектива определяют социальную микроструктуру психологического климата, своеобразие которой обуславливается социальными и демографическими признаками (возрастом, полом, профессией, образованием, социальным происхождением). Психологические особенности личности способствуют или мешают формированию чувства общности, т.е. есть влияют на формирование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Мы установили, что особую роль среди факторов формирования социально-психологического климата коллектива выполняет система отношения руководства и подчинения, весь комплекс функций, выполняемых руководителем. Этот показатель характеризует один из существенных результатов специфической, именно для руководителя, функции, которая направлена на организацию, повышение социальной и социально-экономической эффективности деятельности всего коллектива.

В работе нами проведен корреляционный анализ. В результате были выявлены многочисленные интеркорреляционные взаимосвязи. Для проведения корреляционного анализа вся выборка была поделена на подгруппы в зависимости от стиля руководства в ДОУ.

В группе респондентов, где руководитель выбирает авторитарный стиль руководства значимых взаимосвязей не выявлено. Можно сделать вывод при выборе руководителем авторитарного стиля руководства не формируются условия для создания благоприятного психологического климата.

В группе респондентов, где руководитель выбирает авторитарно-демократический стиль руководства, также не выявлены взаимосвязи с психологическим климатом. Для руководителей коллективов характерно несоблюдение демократических основ управления. Отношение к подчиненным часто определяется настроением руководителя. Психологический климат неблагоприятный.

В группе респондентов, где руководитель выбирает демократический стиль руководства, выявлена взаимосвязь поведенческого компонента и психологического климата на среднем уровне значимости ( $r=0,407$ ,  $p<0,05$ ). Благодаря наличию демократического стиля руководства, в коллективе создаются условия для взаимовыручки, поддержки друг друга в определенной ситуации, готовности прийти на помощь, что обуславливает благоприятный психологический климат в коллективе. Демократический стиль управления способствует развитию в организации таких процессов, как самоуправление, самоконтроль, самодисциплина, не затрудняет единоначалия и не ослабляет власти руководителя, а, наоборот, усиливает ее, способствует росту авторитета. Психологический климат в коллективе благоприятный, конфликтные ситуации конструктивно разрешаются, развивается коллективизм, чуткое и внимательное отношение сотрудников друг к другу.

Анализ результатов исследования показал, что психологический климат дошкольных образовательных учреждений можно считать благоприятным, большинство участников положительно оценивают отношения с руководите-

лем, отношения в коллективах строятся на деловом, эмоционально положительном общении.

По итогам исследования можно сделать общий вывод, что благоприятный психологический климат дошкольного образовательного учреждения зависит от выбранного стиля деятельности руководителя.

Таким образом, гипотеза о наличии взаимосвязи психологического климата коллектива дошкольного образовательного учреждения и стилем деятельности руководителя подтвердилась. Социально-психологический климат, включающий в себя атмосферу в педагогическом коллективе, специфику организационной культуры во многом зависит не только от эффективности совместной деятельности, выражающейся в конкретных показателях, но также и от отношения сотрудников к своей работе, эмоционального настроения, внешней мотивации а, в конечном итоге, удовлетворенности работой. Все это играет существенную роль в плане создания педагогической культуры, повышения эффективности функционирования коллектива, объединенного общей целью развития и воспитания подрастающего поколения, и направлено на создание благоприятного социально-психологического климата в дошкольном образовательном учреждении

### *Библиографический список*

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. Москва: Академия, 2000. 220 с.
2. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе / Н.П. Аникеева Москва: Просвещение, 1989. 224 с.
3. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение / М.А. Аралова. Москва: ТЦ Сфера, 2005. 197 с.
4. Вайсман Р.С. Связь межличностных отношений с групповой эффективностью деятельности / Р.С. Вайсман. Москва: ЮНИТИ, 2004. 80 с.
5. Гуревич А.Д. Социально-психологические особенности коллектива / А.Д. Гуревич. Москва: Наука, 1986. 324 с.

6. Дьяченко М.И. Психолого-педагогические основы деятельности руководителя / М.И. Дьяченко. Москва: Воениздат, 2008. 120 с.

Донцов А.И. Психология коллектива: методологические проблемы исследования / А.И. Донцов. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 229 с.

*С.А. Серасхова*

*Екатеринбург, РГППУ*

### **Исследование самооценки в младшем школьном возрасте**

Младший школьный возраст является периодом интенсивного формирования самооценки, что обусловлено включением ребенка в новую общественно значимую деятельность, существенным расширением ведущей деятельности и социальную ситуацию развитие, меня круг общения. В этом возрасте, по мере накопления опыта в оценивании результатов собственной деятельности (прежде всего учебной), самооценка ребенка становится более автономной и в меньшей степени зависимой от мнения окружающих. Самооценка как важнейший механизм регуляции поведения играет большую роль в овладении ребенком учебной деятельностью, в реализации его возможностей и способностей, в установлении дружеских отношений с одноклассниками. Учебная деятельность является одним из важнейших факторов, оказывающим влияние на формирование адекватной самооценки детей младшего школьного возраста. Для установления причин неуспеваемости, обусловленных особенностями личности ученика, необходимо выявить, от каких свойств личности зависит главным образом неуспех обучения. Несмотря на многообразие этих свойств, все же одним из ведущих, надо выделить такой фактор, как самооценка, которая в наибольшей степени влияет на успешность и качество обучения в младшем школьном возрасте. В такой же мере успешность в обучении влияют на формирование адекватной или другой самооценки.

Объект исследования: самооценка детей в младшем школьном возрасте.