**Государственное бюджетное учреждение дополнительного**

 **профессионального образования Республики Адыгея**

**«Адыгейский республиканский институт повышения квалификации»**

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

**детский сад №33 «Золотая рыбка»**

**Проектная работа на тему:**

**«Диагностика и развитие сплоченности**

**трудового коллектива ДОУ»**

 **Автор проектной работы –** слушатель КПК ГБУ ДПО «АРИПК», заведующая МБДОУ №33, Болховитина И .Н.

**2020г.**

**Исследование сплочённости коллектива и личностных качеств педагогов ДОУ**

Заведующая МБДОУ №33, Болховитина И.Н.

Потребность в индивидуальности каждого сотрудника коллектива МБДОУ №33 особенно остро стоит в современном обществе, т.к. от того насколько он может проявить себя, реализоваться в своей работе зависит его психологическое самочувствие и результативность труда. Поэтому в общеобразовательных учреждениях необходимо создавать благоприятные психологические условия, в которых он мог бы реализовать свою личность. А благоприятный психологический климат зависит, прежде всего, от уровня сплоченности педагогического коллектива.

Сплоченность коллектива - это понятие, раскрывающее особенности межличностных отношений в коллективе, единство ценностных ориентаций, единство целей и мотивов деятельности в пределах совместной деятельности. Товарищеские контакты во время работы и по окончании ее, сотрудничество и взаимопомощь формируют хороший социально-психологический климат.

Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на работу как на праздник, не очень-то много. Часто причиной тому - рабочее окружение. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров.

 Действительно, эта проблема очень актуальна. Нередки случаи, когда работники предпочитают хороший коллектив не только большому денежному вознаграждению за свой труд, но и перспективам карьерного роста. Для многих спокойствие на работе и положительные эмоциональные контакты с коллегами оказываются важнее.

 Фактор, воздействующий на социально-психологический климат коллектива, обусловлен индивидуальными и психологическими особенностями каждого из его членов. Сквозь призму личностных особенностей человека преломляются все влияния на него как производственного, так и непроизводственного характера. Поэтому для формирования того или иного социально-психологического климата коллектива имеют значение не столько психологические качества членов, сколько эффект их сочетания.

Таким образом, нами было проведено исследование, **целью** которого стало изучение межличностных отношений, сплочённости коллектива и профессионально-личностных качеств педагогов-воспитателей ДОУ.

**Объектом исследования** стал коллектив детского сада – МБДОУ №33.

**Предметом исследования -** сплочённость коллектива, межличностные отношения, профессионально-личностные качества педагогов-воспитателей (включенность, удовлетворенность и потребность в общении с коллективом, стремление быть принятым, контроль над собой, принятие решений и ответственность).

**Гипотеза исследования:** существует взаимосвязь между характеристиками сплочённости и личностными качествами педагогов ДОУ в коллективе.

**Задачи исследования:**

1. Выявить уровень сплочённости в коллективе

2. Выявить особенности межличностных отношений.

3.Определить личностные данные педагогов-воспитателей.

4.Выявить взаимосвязь между показателями сплоченности и профессионально– личностными качествами педагогов-воспитателей ДОУ.

5. Составить рекомендации для оптимизации межличностных отношений в коллективе.

  Для реализации выделенных задач, нами было отобрано тестирование как метод исследования.

Исследование проводилось в три основных этапа. Первый этап – поисковый. На этом этапе осуществлялось изучение специальной литературы по проблеме исследования, использование опыта по проблеме исследования, формирование целей, задач исследования, подбор методов и методик исследования.

Второй этап – опытно–аналитический. На втором этапе проводилось основное исследование уровня сплочённости коллектива, межличностных отношений в педагогическом коллективе в МБДОУ №33. Для решения данной задачи мы провели количественный анализ результатов исследований по следующим методикам:

1) Методика №1 Определение индекса групповой сплочённости Сишора.

2) Методика №2 Методика оценки психологической атмосферы в коллективе.

3)Методика №3 Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе.

4) Методика № 4 Диагностика уровня развития группы

5) Методика №5 Диагностика межличностных отношений (А.А.Рукавишников).

Третий этап – обобщающий. На третьем этапе осуществлялась обработка результатов, полученных на диагностическом этапе исследования. Были обобщены материалы исследования, сформированы выводы, выполнено оформление данного исследования.

Определение уровня групповой сплочённости в коллективе по методике Сишора были получены следующие результаты: распределение испытуемых по уровням оценки групповой сплочённости

у 40%оценки уровня групповой сплочённости средний

у 48% уровень выше среднего

у 12% высокий уровень

 Таким образом, у большой половины коллектива оценки уровня групповой сплочённости средний и выше - среднего. А также 12% группы имеет высокий уровень. Значит, группу можно назвать полностью сплочённой. Воспитатели, которые проработали достаточно много лет имеют высокий уровень сплочённости.

**Методика на выявление психологической атмосферы** в коллективе показала следующие результаты:

 Таким образом, 94% считают, что коллектив достаточно дружелюбный, а 6% воздерживаются. Все 100% определили, что в коллективе преобладает согласие. 86% (43 человек) работников удовлетворены коллективом, 14% работников воздерживаются. 94% считает коллектив достаточно продуктивным, 6% воздерживаются. 88% определило, что в коллективе преобладает теплота, 12% воздерживаются. 96% считают коллектив достаточно согласованным, а 4% воздерживаются. 92% считают, что коллектив достаточно доброжелателен, а 8% воздерживаются. 96%) определило, что коллектив достаточно увлечён работой, 8% воздерживаются. 90% – считают работу занимательным, а 10% воздерживаются. 90% – считают работу коллектива успешным, а 10% воздерживаются.

 Полученные результаты указывают на то, что педагогический коллектив положительно настроен. В отношениях между членами коллектива преобладает дружелюбие, согласие, теплота, доброжелательность, продуктивность, увлечённость и успешность в работе. Больше половины опрошенных удовлетворены работой в коллективе. Среди опрошенных также остаются те, кто воздерживается, а это значит, что необходимо работать над улучшением психологической атмосферы в коллективе.

**Методика диагностики делового, творческого и нравственного климата в коллективе** показала следующие результаты:

1. Распределение испытуемых по уровням оценки развития деловых качеств в коллективе.

98% считает, что коллектив достаточно ответственный. 2% определил, что в коллективе преобладает приспособленчество, 14% воздерживаются, 84% считают, что коллектив принципиален. 2% определил, что в коллективе преобладает отчуждённость, 4%) воздерживаются, 94%– сотрудничество. 2% определил, что в коллективе преобладает индивидуализм, 10% воздерживаются, 88% считают, что коллектив сплочён и преобладает коллективизм. 86% считают, что в коллективе преобладает деловитость, а 14% воздерживаются. 92% удовлетворены своей работой, 8% воздерживаются.

 Полученные результаты обследования указывают на то, что деловые качества коллектива находятся на высоком уровне. Некоторые сотрудники воздерживаются на своих ответах. Может еще они не чувствуют себя частью коллектива и не увлечены работой.

1. Распределение испытуемых по уровням оценки развития творческих качеств в коллективе.

 92% считают, что коллектив **увлечён работой**, 8% –воздерживаются. 92% работников считают коллег **целеустремлёнными**, 8% - воздерживаются. 2% считает коллектив консерваторами, 16% -воздерживаются, 82% – **новаторами**. 92% определили коллектив **оптимистами**, 8% воздерживаются. 2% считает, что коллеги пассивны, 8% -воздерживаются, 90% определили, что в коллективе преобладает **энтузиазм**. 92% **выявили прогресс**, 8%-воздерживаются.

 По результатам данного обследования можно сказать, что преобладают положительные характеристики творческих качеств коллектива. Есть и сотрудники, которые воздерживаются. В работе педагогического коллектива очень важны данные качества, поэтому необходимо провести работу по повышению уровня творческих качеств (заинтересовать и поощрять работу педагогов).

1. Распределение испытуемых по уровням оценки развития нравственных качеств в коллективе.

94% определили коллектив **доброжелательным**, 6% человека воздерживаются. 90% считают, что коллектив – **честный**, 10% воздерживаются. 92% человек считает, что в коллективе **преобладает дружелюбие**, 8% -воздерживаются. 88% считают, что коллектив **достаточно часто поощряют**, 12 % - воздерживаются. 94% считают, что коллектив **социально защищён**, 6%– воздерживаются. 94% считают, что на работе **есть условия для профессионального роста**, 6%– воздерживаются.

 Результаты обследования указывают на то, что деловые, творческие нравственные качества коллектива находятся на высоком уровне. Большинство считают, что руководитель чаще поощряет, чувствуют себя социально защищёнными, видят перспективы профессионального роста. Ответы опрошенных очень хорошо отражают работу руководителя в коллективе. Педагоги видят много перспектив в работе, а значит они заинтересованы в результате. Оптимистичны и полны работать с большим энтузиазмом.

**Методика диагностики уровня развития группы**

Распределение испытуемых по уровням развития группы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Уровни | Качества |
| Интерес | Дисциплина | Требовательность | **Сближение****ценностных****ориентаций** | Активность | Чувствогордостиза коллектив | Желаниесовместной деятельности | **Конфликтность** |
| 1 | Высокий | **18(46%)** | **29(74%)** | **21(53%)** | 16(41%) | **28(71%)** | **24(61%)** | **33(84%)** | **-** |
| 11 | Средний | 10(25%) | 7(17%) | 15(38%) | **17(43%)** | 7(17%) | 15(38%) | 6(15%) | **-** |
| 111 | Низкий | 11(28%) | 3(7%) | 3(7%) | 6(15%) | 4(10%) | - | - | **-** |

Несмотря на разнородность групп, которая объясняется тем, что все сотрудники разного возраста, и имеют разный трудовой стаж (кто-то давно работает, а кто-то только пришёл) у всех наибольшие показатели по высокому уровню проявления положительных качеств, примечательно что совершенно не выявлено такое качество как конфликтность. А также сближение ценностных ориентаций пока находятся на среднем уровне, что объясняется начальным этапом развития самого коллектива.

 Последняя проведённая нами методика выявила следующие уровни **межличностных отношений в коллективе:**

 Распределение испытуемых по уровням развития межличностных отношений в коллективе.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Низкий уровень | Средний уровень | Высокий уровень |
| Включение(чувство среди коллектива, общение) | 5 | **32** | 11 |
| Контроль(принятие решений) | **18** | **24** | 6 |
| Аффект (близкие отношения) | 12 | **23** | 13 |
| Аффект (эмоциональное отношение) | 4 | **26** | 18 |

10% из коллектива не чувствуют себя хорошо среди людей и избегают их. 66% чувствуют себя в коллективе удовлетворённо. 22% – чувствуют себя хорошо среди людей и имеют тенденцию их искать. 12% общаются с небольшим количеством человек, остальные 37% общаются с некоторым количеством человек, но не имеют сильной потребности быть принятыми остальными. 27% склонны устанавливать близкие связи при необходимости, 25%– осторожны при выборе.

 Результаты обследования показывают, что члены коллектива стремятся устанавливать близкие эмоциональные отношения. Но не все стремятся и избегают брать на себя ответственность за принятие решений, что также является закономерным явлением для вновь формирующегося коллектива. Несмотря на это большинство опрошенных чувствуют себя в коллективе удовлетворённо. Поэтому необходимо продолжать работу по сплочённости коллектива.

Таким образом, благоприятный психологический климат в коллективе оказывает эффективное воздействие на психологическое здоровье людей и проявления ими положительных качеств личности. Совокупность грамотной организации структуры коллектива, достойного материального поощрения, эффективного в каждом конкретном коллективе стиля руководства могут значительно помочь в профилактике возникновения конфликтности в коллективе и предотвратить формирование неблагоприятного психологического климата, что может привести к проявлению негативных качеств членов группы.

И так, необходимо стремление к созданию условий для поддержания благоприятного психологического климата. Для этого необходимо чётко выстроить методическую работу и совместную деятельность дошкольного образовательного учреждения.

По результатам проведенного исследования и на основе полученных данных выносятся следующие рекомендации по созданию благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе:

· систематически отслеживать психолого-педагогический статус педагога;

· снимать психоэмоциональное напряжение коллектива через снижение негативных переживаний, их трансформация в положительные;

· создать специальные социально-психологические условия для оказания помощи сотрудникам, имеющим проблемы;

· помощь воспитателю в целях осознания им своего профессионализма и личностного роста.

 Формирование положительного психологического климата является одним из механизмов сплочения любого коллектива.

Для формирования благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, необходимо:

- не создавать конфликтные ситуации как по горизонтали, так и по вертикали;

- не нарушать правила внутреннего распорядка, трудовой дисциплины и требований охраны труда и техники безопасности со стороны всех участников образовательного процесса;

- учиться ставить для себя достижимые цели;

- развиваться;

- быть положительной личностью. Избегайте критиковать других. Учитесь хвалить других за те вещи, которые вам в них нравятся. Сосредоточьтесь на положительных качествах окружающих;

- учиться терпеть и прощать. Нетерпимость к другим приводит к расстройствам и гневу. Попытайтесь действительно понять, что чувствуют другие люди, это поможет вам принять их;

- учится методам расслабления;

- проявлять искренний интерес и внимание к другим людям;

- быть приветливым, доброжелательным, создавать благоприятную атмосферу;

- уметь терпеливо слушать других. Проявлять внимание и сочувствие при слушании.

**Список литературы:**

1) Абрамова, Г.С. Практическая психология / Г.С. Абрамова. - М.: Издательский центр «Академия», 2007.

2) Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально - психологические проблемы / В.В. Агеев. - М.: «Академия», 2000.

3) Аралова М. А. Формирование коллектива ДОУ: Психологическое сопровождение. – М.:ТЦ Сфера, 2005.

4) Лосев, П.Н.Управление методической работой в современном ДОУ / П. Н. лосев. - М.: ТЦ, 2005.

5) Овчарова, Р.В. Технологии практического психолога образования: Учеб. Пособие / Р. В. Овчарова. - М.: Издательский центр «Академия», 2001.

6)Оценка зрелости, сплочённости и организованности коллектива // Справочник руководителя дошкольного учреждения. - №3, 2008.

7) Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. - М.: АСТ - ПРЕСС, 2001.

8) Психологическая диагностика. Учебник для ВУЗов. Изд.3-е дополненное. Под ред. М. К. Акимовой, К. М. Гуревича. - М.: «Питер», 2007.

9) Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога: Учебное пособие: в 2 кн. / Е. И. Рогов. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2011.