

Цель: изучить социально-психологический климат (СПК) в коллективе МАДОУ "Детский сад №89" г. Красноярск и разработать мероприятия по его улучшению.

Задачи исследования:

1. Провести диагностику СПК в коллективе МАДОУ "Детский сад №89" г. Красноярск.
2. Разработать рекомендации по улучшению СПК в коллективе МАДОУ "Детский сад №89" г. Красноярск.

Актуальность исследования: Благоприятный СПК в коллективе способствует раскрытию социально-психологического потенциала личности, созданию полноценного образа жизни работников и эффективности совместной деятельности.

Методики, использованные в исследовании:

- методика исследования психологического климата на эмоциональном уровне Л.Н. Лутошкина;
- методика определения индекса групповой сплочённости Сижора;
- тест-анкета «Эмоциональная направленность» Б.И. Додонова. В исследовании приняли участие 20 работников. Возраст респондентов 20-35 лет.

Результаты анкетирования:

1. Сотрудники в возрасте 26-30 лет, занимающие руководящую должность, испытывают в целом большую удовлетворенность, чем молодые воспитатели;
2. Анализ результатов по карте-схеме Л.Н. Лутошкина (рис.1) показал общую оценку сотрудниками СПК: в отношениях между членами коллектива присутствует как сплочённость, так и конфликтность, и враждебность. Половина (50 %) респондентов оценивают СПК как неустойчивый. Меньше половины (40 %) определяют СПК как вполне или более менее благоприятный. Только десятая доля сотрудников (10 %) дают категорические негативные оценки СПК.
3. Диагностика индекса групповой сплочённости (рис.2) показала, что респонденты оценивают коллектив, как сплоченный и единый: в коллективе присутствует дружественная атмосфера, взаимопомощь и взаимоподдержка.

Рис.1. Результаты исследования взаимоотношений между членами коллектива (карта-схема Л.Н.Лутошкина)

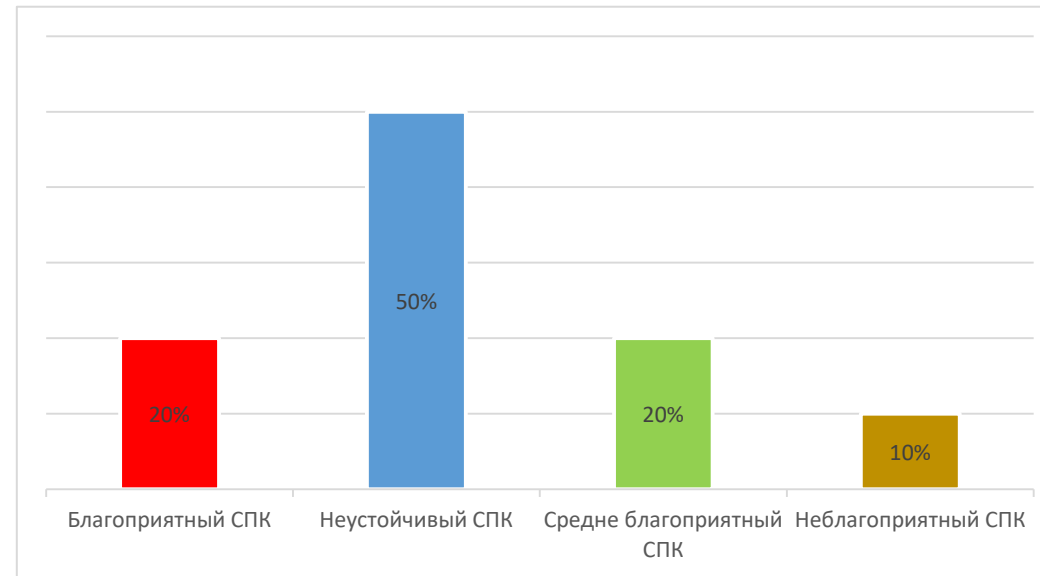
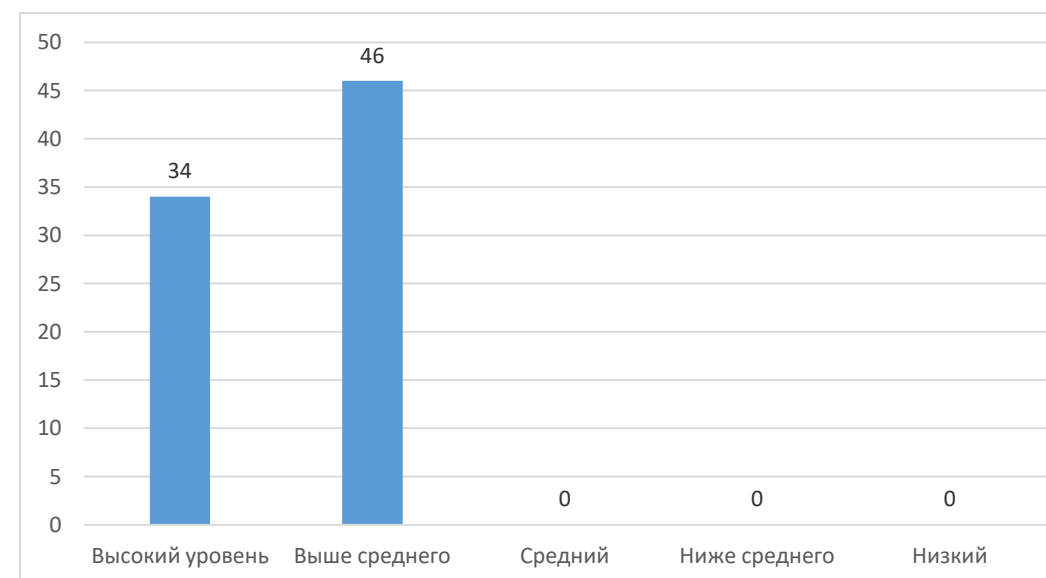


Рис.2. Результаты диагностики индекса групповой сплочённости Сижора

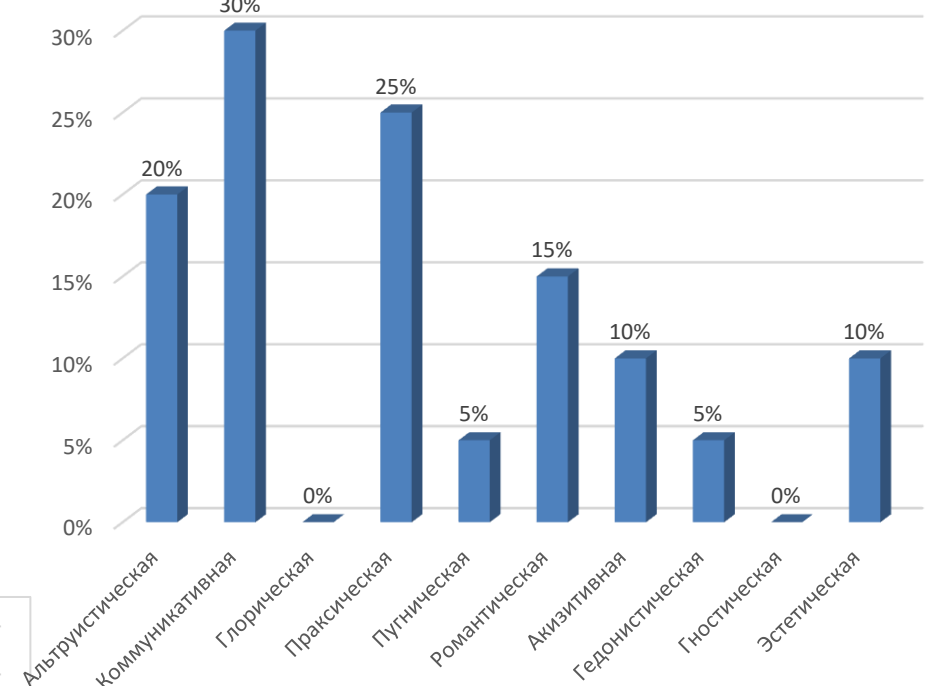


Анализ типов эмоциональной направленности (рис.3) сотрудников МАДОУ показал их высокую готовность к сотрудничеству. Так, у трети (30 %) работников выражена коммуникативная направленность личности: сотрудники стремятся к эмоциональной близости, общению с коллегами, испытывают чувство благодарности, признательности.

Четверть респондентов (25 %) характеризуется практической направленностью: они увлечены своей работой, получают от неё удовлетворение, стремятся добиться больших успехов.

Пятая часть опрошенных (20 %) имеют альтруистическую направленность: переживают и беспокоятся за других, разделяют удачи и неудачи коллег.

Рис.3. Эмоциональная направленность личности сотрудников



Рекомендации по улучшению групповой сплочённости и поддержанию устойчивой психологической атмосферы в коллективе:

1. Проводить общекорпоративные мероприятия разного формата: дни здоровья, загородные и экскурсионные поездки.
2. Привлекать подчинённых к активному участию в делах ДОУ.
3. Давать больше групповых заданий и распределять их в соответствии с психологической совместимостью сотрудников.
4. Руководителю проводить постоянный анализ СПК с помощью различных методик.
5. Проводить социально-психологические тренинги как под руководством психолога ДОУ, так и специалиста со стороны.