

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/164666>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Психология (другое)

1. Основная часть 4

1.1 Организация и проведение эмпирического исследования 4

1.2 Проведение психодиагностических методик на изучение организационно-управленческой сферы образовательной среды 4

1.3 Проведение психодиагностических методик на изучение организационно-управленческой сферы образовательной среды 6

1.4 Психологическая характеристика организационно-управленческой сферы образовательной среды на основе обработки и интерпретации, полученных в ходе эмпирического исследования данных 7

1.5 Проект по формированию психологически комфортной и безопасной образовательной среды 11

1.6 Психологические рекомендации педагогам по выявленным в ходе исследования проблемам 13

Список использованных источников и литературы 15

Приложение 17

Приложение № 1. Результаты проведения психодиагностических методик на изучение организационно-управленческой сферы образовательной среды 17

Приложение №2. Результаты проведения психодиагностических методик на изучение личности и деятельности руководителя 20

Приложение № 3. Протоколы исследования 23

Приложение № 4. Структура управления 31

1. Основная часть

1.1 Организация и проведение эмпирического исследования

Организация и проведение эмпирического исследования проходило в ОО согласно следующему плану:

- подготовка эмпирического исследования;
- инструктирование и мотивирование испытуемых;
- сбор эмпирических данных;
- выбор методов статистической обработки, ее проведение;
- интерпретация результатов и формулирование выводов;
- изложение результатов исследования.

1.2 Проведение психодиагностических методик на изучение организационно-управленческой сферы образовательной среды

Опрос по всем методикам проводился в группе, состоящей из 10 педагогов в возрасте от 22 до 56 лет, из них 9 женщин и 1 мужчина, работающих в МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный

Тест «Стиль руководства». Методика дает оценку преобладающего стиля руководства: директивного, коллегиального или либерального. Она позволяет протестировать не себя, а руководителя, когда выбираются варианты, подходящие ему, характерные для его поведения.

Полученные результаты опроса педагогов ОО по методике «Стиль руководства» представлены в таблице 1(Приложение №1А).

По результатам опроса в коллективе ОО выявлен коллегиальный (демократический) стиль управления. Диаграмма на рисунке 1 показывает его значительное преобладание (Приложение №1Б).

Таким образом, директор ОО склонен к коллегиальному стилю управления. Он распределяет полномочия, ответственность и инициативу между собой и подчиненными. Его позиция – быть внутри группы, знать мнение коллектива и принимать коллегиально решения.

Шкала оценки психологического климата в коллективе дает оценку его социально-психологического климата, диагностирует уровень сформированности группы как коллектива, что позволяет проследить динамику его развития, информирует о восприятии педагогами своих коллег в различных профессиональных ситуациях.

Получен результат опроса педагогов ОО по шкале оценки психологического климата в коллективе – 13,7

баллов, что соответствует средней степени благоприятности.

Ранжированный ряд всех анализируемых свойств по степени убывания их величины занесены в таблицу 2 (Приложение № 1В)

Таким образом, в ходе проведенного исследования выявлена средняя степень благоприятности социально-психологического климата в коллективе ОО и определены свойства, которые способствуют сплочению коллектива. Следует отметить, что отсутствуют свойства с отрицательным знаком, способные разобщить коллектив.

Методика «Профессиональная деформация педагогов» является авторской модификацией опросников, имеющих в психологической литературе, и предназначена для педагогов с большим стажем преподавания.

На рисунке 2 отражены результаты опроса педагогов по методике «Профессиональная деформация педагогов» (Приложение № 1Г). Самая большая группа педагогов (70%), у которых профессиональная деформация выражено слабо.

Таким образом, в педагогическом коллективе ОО эффективность работы и личностного развития способны демонстрировать 70% педагогов.

Методика «Мотивы выбора деятельности преподавателя» предназначена для качественного анализа преподавателем мотивационной структуры своей педагогической деятельности, для выявления наиболее значимых причин выбора профессии преподавателя.

У 20% педагогов ОО мотив педагогического призвания выше мотива сопутствующего интереса. 10% опрошенных имеют равные баллы по двум мотивам. У 70% педагогов выражены сопутствующие и второстепенные интересы.

Анкеты «Барьеры педагогической деятельности». Анкетирование проводится с целью выявления способности учителя к саморазвитию, факторов, стимулирующих и препятствующих их обучению, развитию, саморазвитию.

На диаграмме рисунка 3 изображены результаты опроса по анкете № 1 о способности педагогов ОО к саморазвитию. Выявлено, что 40% опрошенных активно развиваются, а у 60% педагогов отсутствует сложившаяся система саморазвития, их ориентация на развитие сильно зависит от условий. В ОО отсутствуют педагоги, остановившиеся в развитии. Но, следует заметить, есть педагог, у которого результат очень близок к этому уровню.

Данные микроисследования, проведенного с педагогами ОО, из протокола внесены в итоговую таблицу 3 (Приложение №1Д).

Таким образом, применение анкет для выявления способности педагогов ОО к саморазвитию показало, что в организации у 60% педагогов несложившееся саморазвитие, зависящее от условий. Они называют следующие факторы, которые их стимулируют: внимание к этой проблеме руководителей; новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования, возрастающая ответственность, пример и влияние коллег. Препятствующими факторами их обучению, развитию, саморазвитию являются собственная инерция, отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей, недостаток времени.

1.3 Проведение психодиагностических методик на изучение личности и деятельности руководителя

Данные о директоре: женщина, 53 года, трудовой стаж - 20 лет, стаж работы в ОО – 7 лет, в должности директора 3 года..

Методика Е.П. Ильина «Склонность к определенному стилю руководства». Методика проверена на надежность и валидность в диссертации Нгуен Ки Тьонга (2000) и представляет из себя опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства.

Полученные результаты опроса по методике «Склонность к определенному стилю руководства» представлены в таблице 1 (Приложение №2А).

Из таблицы видно, что директор склонен к демократическому стилю управления. Но можно предположить, что бывают ситуации, когда руководитель проявляет либеральный стиль руководства (рис. 1) (Приложение №2Б).

Таким образом, исходя из полученных данных, предположу, что директор ОО решение многих вопросов выносит в коллектив, периодически информирует о событиях прошедших или предстоящих, мотивирует членов коллектив к высказыванию мнений и предложений, адекватно реагирую на критику. Установлены в коллективе доверительные отношения, решение некоторых управленческих функций делегирует своим

подчиненным. Его стиль управления характеризуется требовательностью и справедливостью. Директор ОО при решении управленческих вопросов использует просьбы и уговоры. Он может проявить пассивность, при возникновении конфликтной ситуации может уступить подчиненным, согласиться и поменять недавно принятое решение. Проявление мягкости в управлении людьми мешает директору ОО приобрести реальный авторитет.

Руководители демократического стиля общительны, независимы, доброжелательны, доверчивы, уступчивы, с развитым чувством долга. Это руководители с административно-организаторскими умениями, особенно умениями, правильно распределять работу, а также справедливо поощрять и наказывать; их также отличает такие черты личности, как ответственность, обязательность, конформность, внимание к мнению и интересам других людей.

Методика исследования стратегий поведения в конфликтной ситуации, разработанная американскими психологами К. Томасом и Р. Килменом (адаптирована Н.В. Гришиной), которые выделяют пять стратегий поведения в конфликтной ситуации: соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление.

Полученные результаты опроса по методике исследования стратегий поведения в конфликтной ситуации представлены в таблице 2 (Приложение № 2В).

В таблице мы видим, что у директора ОО в конфликтных ситуациях доминируют две стратегии – сотрудничество и приспособление. Рассмотрим эти же результаты с помощью диаграммы (рис. 2) (Приложение № 2Д). Руководитель имеет четыре почти равных в процентном соотношении стиля поведения, из которых ни один не может быть определен как самый лучший. Это свидетельствует о том, что он научился эффективности использования каждого из них, сознательно его выбирать под конкретные обстоятельства.

В конфликтных ситуациях директор предпочитает избегать борьбу, не доводить возникновение конфликтной ситуации до конфликта, выбор стратегии поведения останавливает на «сотрудничестве» и «приспособлении».

Сравнительные результаты двух исследований представлены в таблице 4 (Приложение № 2 Е). Анализ сравнения говорит о том, что у директора ОО стиль руководства сформировал адекватную стратегию его поведения в конфликтной ситуации.

Таким образом, директора ОО характеризует демократический стиль общения с коллегами, и он придерживается стратегий «сотрудничества» и «приспособления» в разрешении конфликтов.

1.4 Психологическая характеристика организационно-управленческой сферы образовательной среды на основе обработки и интерпретации, полученных в ходе эмпирического исследования данных

1. Общие сведения об образовательной организации

Муниципальное учреждение дополнительного образования Детская школа искусств городского округа ЗАТО п. Горный (МУ ДО ДШИ городского округа ЗАТО п. Горный)

В школе работают 18 преподавателей, 60 % которых имеют первую и высшую квалификационные категории, 1 преподаватель имеет звание «Заслуженный работник культуры Читинской области».

2. Руководство образовательной организации:

Учредитель:

Функции и полномочия Учредителя осуществляет Администрация городского округа ЗАТО п. Горный.

Учредитель в соответствии с возложенными на него задачами осуществляет следующие основные функции:

1. Утверждает Устав ДШИ, изменения и дополнения к нему;
2. Заключает договор с ДШИ, определяющий взаимоотношения между ДШИ и Учредителем;
3. Контролирует дошкольное учреждение по вопросам сохранности и эффективности использования, закрепленных за ним на праве собственности (земли, здания, складских помещений, имущества, оборудования, а также другого необходимого имущества потребительского, социального, культурного и иного назначения);
4. Осуществляет контроль за финансово-хозяйственной дисциплиной ДШИ;
5. Осуществляет за счет средств местного бюджета финансирование деятельности дошкольного учреждения в соответствии с утвержденной сметой доходов и расходов;
6. Устанавливает порядок приема учащихся ДШИ;
7. Принимает решение об изъятии муниципальной собственности, закрепленной за ДШИ на праве

оперативного управления, по истечении срока договора о взаимоотношениях между Учредителем и ДШИ в случае, если это имущество является излишним, не используется или используется не по назначению. Руководство деятельностью МДОУ осуществляется директором, который назначается на должность и освобождается от должности Учредителем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Директор – Сучкова Ольга Александровна. Дата назначения на должность: 26.01.2018 г.

Заместитель директора по учебной работе – Гармакова Наталья Андреевна

Начальник хозяйственного отдела – Рассказова Ольга Акимовна

Коллегиальные органы управления:

- Совет школы;
- Педагогический совет.

Директор школы ориентирован на выполнение поставленных задач и внимание к персоналу. Поэтому его ролевая позиция определяется как «позиция – команда». Равнозначное внимание к обоим факторам – наиболее приемлемый вариант исполнения роли директора, что связано и с психологическими факторами, и с уровнем профессионализма руководителя.

Руководитель склонен к демократическому стилю управления. Но по результатам его опроса выявлено, что бывают ситуации, когда руководитель проявляет и либеральный, и авторитарный стиль руководства. Исходя из полученных данных опроса директора ОО, выявлено, что решение многих вопросов он выносит в коллектив, периодически информирует о событиях прошедших или предстоящих, мотивирует членов коллектива к высказыванию мнений и предложений, адекватно реагирует на критику. Установлены в коллективе доверительные отношения, решение некоторых управленческих функций делегирует своим подчиненным. Его стиль управления характеризуется требовательностью и справедливостью.

Директор ДШИ при решении управленческих вопросов использует просьбы и уговоры. Он может проявить пассивность, при возникновении конфликтной ситуации может уступить подчиненным, согласиться и поменять недавно принятое решение. Проявление мягкости в управлении людьми мешает директору ОО приобрести реальный авторитет.

Руководители демократического стиля общительны, независимы, доброжелательны, доверчивы, уступчивы, с развитым чувством долга. Это руководители с административно-организаторскими умениями, особенно умениями, правильно распределять работу, а также справедливо поощрять и наказывать; их также отличает такие черты личности, как ответственность, обязательность, конформность, внимание к мнению и интересам других людей.

Руководитель имеет четыре почти равных в процентном соотношении стиля поведения, из которых ни один не может быть определен как самый лучший. Это свидетельствует о том, что он научился эффективности использования каждого из них, сознательно его выбирать под конкретные обстоятельства.

Таким образом, директора ДШИ характеризует демократический стиль общения с коллегами, и он придерживается чаще всего стратегий «сотрудничества» и «приспособления» в разрешении конфликтов.

По мнению педагогического коллектива, директор склонен к коллегиальному стилю управления. Он распределяет полномочия, ответственность и инициативу между собой и подчиненными. Его позиция – быть внутри группы, знать мнение коллектива и принимать коллегиально решения.

Список использованных источников

- 1.Методика «Профессиональная деформация педагогов» Ильин Е.П. Психология для педагогов. – СПб: Питер, 2012. – 640. – С.565.
- 2.Тест «Стиль руководства». А.Л. Журавлев. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.485.
- 3.Шкала оценки психологического климата в коллективе. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.505.
- 4.Методика Е.П. Ильина «Склонность к определенному стилю руководства» Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. – СПб: Питер, 2011. – 576. – С.497.
- 5.Методика «Мотивы выбора деятельности преподавателя». Ильин Е.П. Психология для педагогов. – СПб: Питер, 2012. – 640. – С.552
- 6.Анкеты «Барьеры педагогической деятельности». Ильин Е.П. Психология для педагогов. – СПб: Питер, 2012. – 640. – С.551.
- 7.Методика исследования стратегий поведения в конфликтной ситуации
<https://studfile.net/preview/976125/page:2/>

Список литературы

1. Денякина Л.М. Руководитель образовательного учреждения. Профессия или призвание? Изд. 2-е. М.: ООО «Квадро Плюс», 2001. 112 с.
2. Зубов Н. Как руководить педагогами. 2-е изд. М.: АРКТИ, 2003. 144 с.
3. Львова Т.В. Психологические аспекты управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Первая парта: [сайт]. URL: <http://parta1.com/ru/blog/17980.html> (дата обращения: 20.08.2017).
4. Морозов А.В. Управленческая психология. М.: Академический Проект, 2003. 288 с.
5. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений. К.: Вища школа, 2000. 312 с.
6. Проблема эффективности управленческой деятельности руководителя школы [Электронный ресурс] // StudFiles: [сайт]. URL: <http://www.studfiles.ru/preview/3285331/page:11/> (дата обращения: 20.08.2017).
7. Степанова Е.И. Социально-психологические аспекты успешности управленческой деятельности современного руководителя дошкольного образовательного учреждения // Наука и современность. 2010. №2(2). С. 278-283.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/164666>