

**Справка**  
**по исследованию состояния социально-психологического климата**  
**педагогического коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка»**

В соответствии с планом работы на январь 2023 г. педагогом - психологом проводилось исследование социально-психологического климата (СПК) педагогического коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка».

Цель исследования: изучить социально-психологический климат в коллективе

Основные задачи:

1. Изучить эмоциональный фон и настроение, преобладающее в коллективе.
2. Определить степень удовлетворенности сотрудников различными сторонами жизни и деятельности коллектива.
3. Определить характер межличностных взаимоотношений

Статистические данные для обследования:

Численность сотрудников в коллективе МБДОУ ДС №67 «Умка» составляет 101 человек, из них 32 воспитателя и 9 специалистов (2 музыкальных руководителя, 3 инструктора по физическому воспитанию, 3 учителя логопеда, и 1 педагог-психолог). В исследовании приняло участие 79 человек, что составляет 80% от фактической численности.

Для исследования применялись следующие методы и методики:

Анкетирование. Анкета по изучению факторов, влияющих на социально – психологический климат.

Исследование проводилось в индивидуальной форме, анонимно, что позволяет предположить достоверность, полученных данных.

Возрастные группы распределились следующим образом:

20-25 лет – 14%,

26-30 лет – 14%,

31-35 лет – 17%,

36-40 лет – 9%,

40-50 лет – 27%

50-60 лет – 16%

Свыше 60 – 3%

Из числа опрошенных, высшее образование имеют - 75%, средне специальное – 25%. Стаж работы в ДОУ: до 1 года – 9%, 1-3 лет – 16%, 3-5 лет – 13%, 5-10 лет- 22%, 10-15 лет- 9%, 15-20 лет – 9%, свыше 20 лет – 22%.

В целом в коллективе преобладает хорошее настроение, испытывают подъем энергии и творческих сил 72%. Активно настроены на работу 69%. Выполняют свои обязанности, но не проявляют инициативы 21 % опрошенных.

По мнению 78% сотрудников в коллективе преобладает деловой, творческий настрой, преобладают отношения сотрудничества, взаимопомощи и поддержки 67%, чувство взаимной доброжелательности отметили 64%, и 5% считают, что

коллектив разрознен. Взаимоотношения с коллегами, охарактеризовали как теплые, дружеские 64%.

На вопрос «Замечаете ли Вы, что в последнее время отношения в коллективе стали более напряженными, возросло число конфликтов?» сотрудники ответили – нет, отношения доброжелательные, деловые 68%. Напряженными, холодными отношения становятся в связи с большими нагрузками, напряженными условиями труда (5%).

На вопрос «Думаете ли вы о переходе на другую работу?» сотрудники ответили, что занимаемая должность устраивает 76% сотрудников, 18% думают о переходе на другую работу, но пока не предпринимают никаких мер, твердо решил уйти 0%.

При определении степени удовлетворенности: занимаемая должность устраивает 97% сотрудников, довольны результатами своей работы и предъявляемой к ним требовательностью 86%.

94% сотрудников довольны взаимоотношениями с коллегами по работе и взаимоотношениями с руководством.

На вопрос «Как вы думаете, что мешает нормальной работе в коллективе?», 19% сотрудников ответили – *недостаточная активность и ответственность членов коллектива*, 13% ответили – *тяжелые для здоровья физические и психические нагрузки*, и 3% считают – *плохая организация работы*.

74% сотрудников отметили, что руководитель пользуется реальным влиянием на дела коллектива, дает четкие указания и своевременно контролирует их выполнение - 68%.

Стиль руководства повышает *эффективность работы* считают 59% сотрудников, и 31% способствует сплочению коллектива.

В результате проведенного анкетирования морально-психологическим климатом в учреждении удовлетворительны 68%, частично да, частично нет – 28%.

*Предложения сотрудников по улучшению морально-психологического климата в учреждении:*

1. Проведение тренингов для повышения самооценки и творческого потенциала
2. Учитывать психологическую совместимость людей
3. Быть более отзывчивыми и доброжелательными
4. Организовывать общие мероприятия для сплочения коллектива.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что сотрудники работают в благоприятном социальном-психологическом климате, что является важным показателем уровня развития коллектива. Большинство сотрудников в коллективе

находятся в хорошем настроении, испытывают подъем энергии и творческих сил.  
Активно настроены на работу, и их устраивает занимаемая должность.

### Рекомендации по оптимизации социально-психологического климата

Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе является неотъемлемым компонентом успешности, результативности деятельности учреждения в целом.

#### Задачи:

1. Руководству учреждения:
  - принять к сведению полученные результаты исследования;
  - повысить уровень, качество организации работы;
  - обратить внимание на организацию и проведение досуга с сотрудниками учреждения;
  - среди мер, для улучшения психологического климата и стабилизации профессионального ядра кадров шире использовать моральное и материальное стимулирование успешно работающих сотрудников.
2. Психологу учреждения:
  - через год провести повторное исследование СПК, с целью изучения его стабилизации.

Педагог - психолог

Заведующая



О.А. Шабурова

О.В. Щеголева