

## Содержание

### [Введение 3](#)

### [Глава I. Теоретические основы влияния стиля руководства классного руководителя на психологический климат в классе 6](#)

#### [1.1 Основные составляющие психологического климата 6](#)

#### [1.2. Стиль управления классного руководителя ученическим коллективом 9](#)

#### [1.3. Факторы, определяющие психологический климат в ученическом коллективе 16](#)

### [Глава II. Опытно-экспериментальная работа по выявлению взаимосвязи между стилем руководства классного руководителя и психологическим климатом в классных коллективах 7 классов. 24](#)

#### [2.1. Описание этапов исследования 24](#)

#### [2.2. Описание методик исследования 24](#)

#### [2.3. Описание результатов исследования 27](#)

### [Заключение 32](#)

### [Список использованной литературы 34](#)

## **Введение**

Актуальность исследований в данной работе диктуется, в частности, возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его школьную деятельность, усложненностью психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний.

В современных условиях растет интерес к феномену, называемому морально-психологическим, моральным или социально-психологическим климатом коллектива.

Проблема самого психологического климата возникла на основе более общей проблемы - взаимодействия людей в процессе совместной деятельности с их личным (например, ролевым ожиданием) и общим (структурным) аспектами.

Эта тема посвящена значительному числу публикаций, посвященных довольно общим вопросам, связанным с характеристикой природы, ролью и факторами климата.

В то же время в последнее время растет число работ по конкретным вопросам этой проблемы. Среди них - регулирование и управление, формирование и улучшение социально-психологического климата коллектива.

То, насколько хорошо ученик чувствует себя в команде, также зависит от его или ее успехов в школе и внеучебной деятельности. Также некоторые психологические проблемы учащихся решаются, например, в дружной команде снижается тревожность, повышается мотивация, повышается общий эмоциональный фон, настроение учащихся.

Важную роль играет благоприятный психологический климат для лидера класса. Планирование и эффективная работа с классом, достижение всех целей возможно только при наличии взаимопонимания между участниками образовательного процесса.

Исходя из всего вышеизложенного, цель нашей работы - изучить влияние стиля руководства классного руководителя на психологический климат в ученическом коллективе.

Работа над реализацией цели будет вестись через решение следующих задач:

Изучить научную литературу по данной проблеме.

Познакомиться с особенностями психологического климата в классном коллективе и его формированием.

Изучить основные характеристики стилей руководства ученическим коллективом.

Выявить особенности стиля руководства классных руководителей 7 классов и психологического климата в данных классах.

Выявить взаимосвязь между стилем руководства классных руководителей и психологическим климатом класса.

Предмет исследования: взаимосвязь стиля руководства классного руководителя и психологического климата в классе.

Объект исследования: стиль руководства классных руководителей 7 классов и психологический климат данных классов.

Методы исследования:

Анализ научной литературы.

Тестирование.

Наблюдение.

Экспертная оценка.

Гипотеза исследования: стиль управления классным коллективом непосредственно влияет на психологический климат в классе.

Практическая значимость работы: проведенное исследование позволило составить представление о психологическом климате в 7 классах, выявить стиль руководства классных руководителей, преимущества и недостатки данных стилей. По результатам исследования можно разработать рекомендации по улучшению климата в классе и внести коррективы в стиль руководства ученическим коллективом.

Глава I. Теоретические основы влияния стиля руководства классного руководителя на психологический климат в классе

### 1.1 Основные составляющие психологического климата

Механизмом формирования влияния группы на ребенка является психологический климат, а точнее психологический климат группы.

Психологический климат группы представляет собой систему отношений, которые влияют на благополучие человека и, таким образом, определяют направленность и тип деятельности и, следовательно, развитие личности. Он состоит из прочных отношений группы с человеком, причины, связывающей членов группы, лидера группы и событий, происходящих внутри группы и ее границ (6; 56).

Психологический климат - чрезвычайно сложное и тонкое явление, которое существует благодаря динамике отношений, выраженных от одного субъекта к

другому. Реляционное поле климата группы всегда находится в движении - как электромагнитное поле, как световое пространство, заполненное волнами световых лучей.

Климат группы благоприятный, если указанные отношения положительные. Степень благоприятствования групповому климату обусловлена уровнем позитивных отношений. Психологический климат становится неблагоприятным, как только одно из этих ключевых отношений принимает свое отрицательное направление. Если это неинтересно, если супервайзер не доверяет, если они друг другу, если все или большинство из них имеют ориентацию против непристойности, климат группы будет коррумпированным фактором, замедляя развитие всех в группе, в том числе и того, кто возглавит.

Психологический климат развивался в течение некоторого времени при активном существовании групп и рождается как устойчивое образование из многократного воспроизводства социально-психологической атмосферы, которая в отличие от климата нестабильна и кратковременна, мимолетна и изменчива. Для того, чтобы установить климат, требуется время и определенная история жизни группы. Атмосфера - это немедленная психологическая реакция в виде благополучия групповой пищи (беспокойство, повышение общего тонуса и т. Д.) (4; 32).

Преподаватель может влиять на атмосферу и изменять, улучшать и копировать ее каждый раз в благоприятных качествах, он, наконец, создает климат как постоянный и устойчивый атрибут группы.

Назовем характеристики социально-психологического климата, благоприятного для развития личности:

Доброжелательность как взгляд на поведение члена группы в благоприятном смысле;

Безопасность как безусловное отсутствие агрессии против любого человека и готовность оказать помощь;

Трудоспособность как конструктивная деятельность группы, позитивная мотивация и мобильность группы;

Инициатива как индивидуальная активность каждого члена группы и свободное проявление личной самости »;

Аналогичные характеристики неблагоприятного климата группы: агрессивность, незащищенность, лень, пассивность, пессимизм, уныние, инерция (1; 47).

Эти свойства определяют состояние ребенка в группе, а ключевые отношения в группе определяют формирование ценностных отношений ребенка. Первое и второе тесно связаны. Неблагоприятное состояние ребенка препятствует свободному развитию его ценностных отношений. Поэтому педагог в основном сосредотачивает свои профессиональные усилия на создании психологической атмосферы группы.

Психологический климат продолжает работать, даже если в группе нет учителя. Поэтому А.С. Макаренко отметил: «Образование продолжается, когда нас нет дома». Социально-ценностный климат группы - это ежедневное воспроизведение ценностных отношений независимо от наличия или отсутствия педагогического контроля, когда дети полностью являются субъектами проявленных отношений. Секрет влияния психологического климата заключается в свободе субъективного выражения и, следовательно, в практике подтверждения ценности.

Важным фактором благополучия психологического климата являются отношения учителя с группой воспитанников, что выражается в стиле руководства группой и стиле педагогического общения.

Психологически развитая команда рассматривается как небольшая группа, которая разработала дифференцированную систему различных деловых и личных отношений, построенных на высоком моральном фундаменте. Такие отношения можно назвать коллективистскими [9].

Коллективистские отношения определяются понятиями морали, ответственности, открытости, коллективизма, контакта, организации, эффективности и информативности. Под моралью подразумевается построение внутриколлективных и неколлективных отношений с нормами и ценностями универсальной морали. Ответственность интерпретируется как добровольное принятие моральных и других обязательств перед обществом за судьбу каждого человека, независимо от того, является ли он членом команды. Ответственность также проявляется в том, что члены коллектива подтверждают ваши слова «Дело», предъявляют высокие требования к себе и друг к другу, объективно оценивают свои успехи и неудачи, никогда не бросают начинать, они на полпути, сознательно подчиняются дисциплине, интересы других людей представляют не ниже вашего, благоразумные относятся к общественному благу. Открытость команды - это

способность строить и поддерживать хорошие, коллективистские отношения с другими командами или с вашими представителями, а также с новичками в вашей команде. На практике открытость коллектива проявляется в многогранной помощи другим коллективам, которые не являются членами коллектива. Открытость - это одно из важнейших качеств, с помощью которого можно отличить коллектив от внешне похожих социальных ассоциаций.

Концепция коллективизма предполагает постоянную заботу членов коллектива об их успехах, стремление противодействовать тому, что разделяет коллектив, разрушает его. Коллективизм - это также развитие добрых традиций, доверие каждого в своей команде. Чувство коллективизма не позволяет его членам оставаться равнодушными, когда нарушаются интересы коллектива. В такой команде все важные вопросы решаются вместе и, по возможности, по общему согласию. Для истинно коллективистских отношений характерен контакт. Это включает в себя хорошие личные, эмоционально дружеские отношения, доверительные отношения членов команды, внимание друг к другу, дружелюбие, уважение и тактичность. Такие отношения обеспечивают команде благоприятный психологический климат, спокойную и дружескую обстановку. Организация проявляется в умелом взаимодействии членов коллектива, в бесконфликтном распределении задач между ними, в хорошей взаимозаменяемости. Организация - это также способность команды самостоятельно распознавать и исправлять ошибки, предотвращать проблемы и быстро их решать. Результаты деятельности команды напрямую зависят от организации.

Одной из предпосылок успешной работы команды и создания доверительных отношений является хорошее знание членов команды друг друга и состояния дел в команде. Это знание называется сознанием. Достаточная осведомленность включает в себя знание задач, стоящих перед командой, содержания и результатов ее работы, положительных и отрицательных сторон, норм и правил поведения. Это также включает в себя хорошее знание членов коллектива между собой.

## 1.2. Стиль управления классного руководителя ученическим коллективом

Педагогическое общение - это профессиональное общение учителя со студентами в классе и вне его, целью которого является создание благоприятного психологического климата. Неправильное образовательное общение порождает беспокойство, неуверенность, ослабление внимания, памяти, работоспособности, нарушение динамики речи, а также в результате появления стереотипных высказываний учащихся, поскольку оно уменьшает желание и способность

мыслить самостоятельно, повышает согласованность поведения. В конечном итоге возникает длительное негативное отношение к руководителю класса и, следовательно, к учебе, к школе в целом.

Общение учителя с учениками должно убрать такие эмоции, вызвать радость понимания, жажду деятельности способствовать «социально-психологической оптимизации учебно-воспитательного процесса» (1; 59).

В общении можно различить две стороны: отношение и взаимодействие. Исследования показывают, что руководитель класса со стабильным эмоционально-позитивным отношением к детям, деловой реакцией на недостатки в образовании и поведении, спокойным и последовательным тоном в обращении со студентами раскован, общителен, доверчив. Негативное отношение к детям, нестабильность позиции учителя, которая подпадает под влияние его настроений и переживаний, создают основу для недоверия, единства, лицемерия, подлости и т. Д.

В целом, исследователи выделяют три основных стиля отношений руководителя класса с коллективом учителя: устойчиво-позитивный, пассивно-позитивный, нестабильный. Но есть лидеры классов, которые замечают черты негативного стиля отношений с детьми - ситуативно-негативные и даже устойчиво-негативные.

В то же время лидер класса - это лидер, который осуществляет свое взаимодействие по-разному. В психологии были разработаны довольно четкие характеристики изображения различных стилей лидерства, основанные на взаимодействии учителя со студентами. Это такие стили как: авторитарный (императив), демократический (кооперативный), либеральный (толерантный) (3; 125).

В чистом виде в жизни стили обычно не проявляются. И практически невозможно жить в стиле.

Лидеры класса с авторитарным стилем определяют направление образовательной деятельности группы, останавливая любую инициативу студентов. Основные формы взаимодействия - порядок, инструкция, справка. Даже положительный рейтинг звучит как команда и даже как оскорбление. В отсутствие учителя работа учеников замедляется или вообще прекращается. Учитель лаконичен, мастерский тон преобладает, нетерпение против возражений. Самодержавный лидер класса в управлении является авторитарным. Он «все знает сам» и не терпит никаких возражений. Он представляет только минимум информации своим ученикам. Он никому не доверяет и не может никому сообщать

о своих намерениях. Со студентами он груб, пытается делать все сам, импульсивно, склонен к поспешным решениям, устремляется из одной крайности в другую. Никто на самом деле не знает, что он сказал и как он отреагирует на то или иное событие. Он непредсказуем.

Авторитарный стиль руководства находится в центре абсолютного большинства конфликтов и трудностей из-за стремления лидера класса к единству. Притязание автократика на компетентность во всех вопросах создает хаос и в конечном итоге влияет на неэффективность работы. Автократ парализует работу класса, на который он опирается. Он не только теряет доверие мальчиков, он также создает враждебную атмосферу, которая угрожает ему.

Демократический стиль проявляется в поддержке учителем коллективного мнения. Учитель старается донести цель занятия до каждого сознания, связывая всех с активным участием в дискуссии о ходе работы; видит свою задачу не только в контроле и координации, но и в образовании; каждый ученик воодушевлен, он уверен в себе; Самоуправление развивается. Демократический учитель старается оптимально распределить бремя, учитывая индивидуальные склонности и способности каждого; Способствует активности, развивает инициативу. Основными способами общения с таким учителем являются, пожалуйста, советы, информация.

Демократическое управление предполагает взаимодействие на уровне взрослого и взрослого, и у лидера класса и учеников есть чувство доверия и взаимопонимания, и в этом случае лидер ведет себя как член группы, и каждый студент может Он свободно делится своим мнением по различным вопросам, не опасаясь мести или переутомления. Лидер класса разделяет ответственность за неудачи с группой. Большинство проблем, которые ожидают переселения, обсуждаются коллективно. консультирование учеников чаще не показывает их превосходства и должным образом реагирует на критику, ответственность за последствия принятых решений не передается другим, и такой классный руководитель не считает позорным согласие на компромисс или отказ от решения в целом убедить логику учеников и есть.

Либеральный стиль анархичен, терпелив. Преподаватель старается не вмешиваться в жизнь коллектива, не проявляет активности, формально рассматривает вопросы, подвержен несколько иным, иногда противоречивым влияниям. На самом деле даже от ответственности за то, что происходит. Не может быть и речи об авторитете учителя.

Либеральный стиль руководства характеризуется отсутствием инициативы. Либерал предпринимает действия только по указанию начальников, стремится к ответственности за решения. В общем, люди в такой роли недостаточно компетентны, не уверены в силе своего официального положения. Либералы не принципиальны, они могут изменить свое решение по одному и тому же вопросу под влиянием разных людей и обстоятельств. В отношениях со студентами либерал корректен и вежлив. Позитивная реакция на критику не обязательна для студентов и не любит контролировать работу.

Таким образом, либерал пытается сохранить свой авторитет. Можно сделать работу для неосторожного студента.

Непоследовательный (нелогичный) стиль руководства проявляется в непредсказуемости перехода лидера класса от одного стиля к другому (авторитарный, молчаливый, демократический, снова авторитарный и т. Д.), Что приводит к чрезвычайно низкому уровню производства и максимальному количеству конфликтов и проблем.

Стиль лидерства эффективного лидера характеризуется гибкостью, индивидуальным и ситуативным подходами.

Ситуационный стиль руководства гибко учитывает уровень психологического развития студентов и коллектива.

Как уже упоминалось выше, конфликты могут возникать в каждом классе. И в зависимости от особенностей поведения лидера в сложных ситуациях можно выделить 5 типов:

Доминирование, утверждение позиции любой ценой.

Соответствие, подача, сглаживание конфликтов.

Компромисс, позиционные переговоры («Я дам тебе, ты-я»).

Сотрудничество, создание взаимной ориентации на рациональное и справедливое разрешение конфликта с учетом законных интересов обеих сторон.

Избегайте конфликтов, покиньте ситуацию.

Наиболее эффективным, хотя и сложным, стилем поведения руководителя в конфликтной ситуации является стиль «сотрудничества». Крайне

неблагоприятными стилями являются «избегание», «доминирование», «уступка» и «компромисс». Они позволяют достичь лишь временного разрешения конфликта, а затем вновь появляются (8, 69).

Еще одним критерием эффективности лидера является степень авторитета лидера. Есть три формы власти лидера класса:

формальная власть обусловлена набором полномочий, прав, которые дают руководителю класса должность;

моральный авторитет зависит от моральных качеств лидера;

Функциональный авторитет определяется компетентностью руководителя класса, качеством бизнеса и его отношением к его профессиональной деятельности.

Позиция лидера класса - это постоянное искусство, испытание силы. Речь идет не только о субъективности и личной предвзятости в оценках и отношении к студентам. В бюрократически организованной системе образования лидер класса - это прежде всего чиновник, чиновник. Его главная задача - не допускать инцидентов и отклонений от официально принятых мнений. В интересах самосохранения авторитарный лидер класса будет подавлять самостоятельную занятость студентов и требовать, чтобы вы говорили не то, что вы думаете, а то, что необходимо. И ему очень легко убедить себя, что он действует в интересах самих мальчиков и уверяет их в будущих трудностях. Для подавления независимого мышления используются как признаки, так и атрибуты, а также манипулирование мнением одноклассников, оказание давления на родителей. Результатом этого эффекта будет конформизм, адаптивность, разделение.

Авторитарный стиль руководства может обеспечить очевидную эффективность групповой деятельности и создать крайне неблагоприятный психологический климат. Этот стиль задерживает формирование коллективистских качеств. Именно в таком коллективе, по мнению социологов, формируется невротик.

Лучший стиль руководства - демократичный. Хотя количественные показатели здесь могут быть ниже, чем в авторитарном стиле, желание студентов работать в отсутствие учителя не уменьшается. Повышает творческий тонус, развивает чувство ответственности, гордится своей командой.

Худший стиль руководства - либеральный стиль; В его случае работа обычно выполняется меньше, а ваше качество хуже.

Стиль взаимоотношений и характер взаимодействия в процессе воспитания детей вместе создают стиль воспитательного общения. В. А. Кан-Калик выделяет следующие стили общения:

общение на основе увлеченности совместной творческой деятельностью;

общение на основе дружеского расположения,

общение-дистанция,

общение-диалог,

общение-устрашение,

общение-заигрывание (9; 123).

Общение, основанное на страсти к творческой деятельности, отражает устойчиво-позитивное отношение учителя к детям и делу, желание работать вместе (и, следовательно, демократично), чтобы решить проблемы организации деятельности. Страсть к совместному творческому поиску является наиболее продуктивным стилем общения для всех участников образовательного процесса, поскольку руководители классов не направляют учащихся, а заботятся о классе, школе и т. Д.

Стиль образовательного общения, основанный на дружеской договоренности, тесно связан с первым - фактически это одно из условий формирования стиля, основанного на страсти к совместной творческой деятельности. Дружелюбная обстановка проявляется в вежливости, сдержанности, уверенности учителя. В то же время это говорит о профилактике раздражительной, раздражительной, кричащей.

Суть стиля общения на расстоянии заключается в том, что в системе взаимоотношений между лидером класса и учеником постоянно выступает важный разделитель дистанции. Даже если руководитель класса положительно относится к детям, организация мероприятий ближе к авторитарному стилю, который уменьшает творческое сотрудничество со студентами, что ведет к педагогическим неудачам.

Экстремальная форма общения на расстоянии - такой стиль, как запугивание общения, который сочетает в себе негативное отношение к студентам и авторитарные способы организации деятельности. Этот стиль создает атмосферу

нервозности, эмоциональной депривации в отношениях со студентами, тормозит творческую активность, так как он ориентирован не на программу действий, а на ее ограничения и запреты.

Проявление либерализма, неприхотливости с возможным позитивным отношением к детям - стиль общения-флирта. Это вызвано желанием получить ложную, дешевую власть. Причиной проявления этого стиля является, с одной стороны, желание быстро войти в контакт, желание понравиться классу, а с другой стороны, отсутствие профессиональных навыков.

Первые два типа принадлежат к так называемому диалоговому диалогу, главной особенностью которого является установление особых отношений, определенных словами В. А. Сухомлинского: «духовное единение, взаимное доверие, открытость, доброжелательность». Диалог со студентом предполагает общее видение, обсуждение ситуаций. Другими словами, диалог - это не взгляды учителя и ученика, а взгляды обоих, которые направлены в одном направлении.

Диалог не может происходить без равенства позиций педагога и педагога, а это значит, что активная роль педагога в образовательном процессе признается. Более того, равенство позиций означает, что сам педагог находится под влиянием педагога. Однако этот стиль предполагает изменение авторства рейтинга: он превращается во взаимную оценку и самооценку.

### 1.3. Факторы, определяющие психологический климат в ученическом коллективе

Существует ряд факторов, определяющих психологический климат в студенческом коллективе. Мы постараемся перечислить вас.

Глобальная макросреда: ситуация в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивает социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияет на психологический климат класса.

Локальная макросреда, т. Е. Организация, в структуре которой существует классовый коллектив (в нашем случае школа).

Физический микроклимат, гигиенические условия обучения. Жара, влажность, плохое освещение, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в классе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные гигиенические

условия повышают удовлетворенность деятельностью в целом и способствуют формированию благоприятного психологического климата.

Удовлетворенность деятельностью. Большое значение для формирования благоприятного психологического климата имеет то, насколько активность интересна, разнообразна, креативна для студента, соответствует ли она своему уровню, способны ли вы реализовать творческий потенциал, расти.

Привлекательность занятия зависит от того, насколько ваши условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют вам реализовать свои собственные интересы, чтобы удовлетворить потребности человека:

в хороших условиях эксплуатации;

в общении и дружеских межличностных отношениях;

Успех, достижения, признание и личный авторитет, авторитет и способность влиять на поведение других;

творческая и интересная работа, возможность личностного развития, реализация вашего потенциала.

Тип выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, высокий уровень ответственности, наличие рисков для здоровья и жизни учащихся, стресс, эмоциональная сытость и т. Д. - все это факторы, которые могут косвенно влиять на психологический климат в классе.

Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на ПК.

Взаимозависимость задач, размытое распределение функциональных задач, психологическая несовместимость участников совместной деятельности усиливают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликта.

Психологическая совместимость является важным фактором, который влияет на ПК. Психологическая совместимость - это умение работать вместе, исходя из оптимального сочетания личных качеств участников команды. Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. С людьми, которые похожи друг на друга, легче общаться. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. Основой психологической совместимости также может быть различие свойств по принципу взаимодополняемости. При этом говорят, что

люди подходят друг к другу «как ключ к замку». Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязка участников взаимодействия друг к другу. Принудительное общение с неприятным субъектом может стать источником негативных эмоций (3; 12).

Чтобы изучить социально-психологический климат в классе, преподаватели должны знать характеристики социально-психологического климата и факторы, которые его формируют.

Характеристика благоприятного социально-психологического климата:

- В классе царит веселый, жизнерадостный тон отношений между детьми, оптимизм в настроении; Отношения основаны на принципах сотрудничества, взаимопомощи, дружелюбия; Дети любят участвовать в общих делах, проводить свободное время вместе; в отношениях преобладают одобрение и поддержка, критика выражается с добрыми пожеланиями.
- В классе есть стандарты для справедливого и уважительного отношения ко всем членам, здесь вы всегда поддерживаете «слабых», действуете в свою защиту, помогаете новичкам.
- \* В классе ценятся такие качества личности, как ответственность, честность, трудолюбие и самоотверженность.
- \* Члены класса активны, энергичны, они быстро реагируют, когда необходимо сделать что-то полезное для всех, и достигают высоких ценностей в учебной и развлекательной деятельности.
- \* Успехи или неудачи отдельных учеников класса вызывают сочувствие и искреннее участие всех членов коллектива.
- В отношениях между группировками внутри класса существует взаимное расположение, взаимопонимание, сотрудничество.

Характеристики неблагоприятного социально-психологического климата:

в классе депрессивное настроение, пессимизм, конфликты, агрессивность, антипатия мальчиков друг к другу, соперничество; члены команды демонстрируют негативное отношение к более близким отношениям; Критические замечания - это характер явных или скрытых выпадов, которые позволяют парням умалять личность другого, каждый придерживается своей точки зрения за то, что является

главным и нетерпимым к мнению других.

- В классе нет стандартов справедливости и равенства, класс четко подразделяется на «привилегированный» и «пренебрегаемый», здесь слабые презируют, часто издеваются, новички чувствуют себя лишними, иностранцы, они часто проявляют враждебность ,

- \* Личностные качества, такие как ответственность, честность, трудолюбие, самоотверженность, не в страхе.

- Члены команды медлительны, пассивны, некоторые пытаются отделить себя от других, класс не может быть повышен до общего дела.

Успехи или неудачи оставляют других членов коллектива равнодушными и иногда вызывают нездоровую зависть или радость.

- В классе есть конфликтующие группы, которые отказываются участвовать в совместной деятельности.

- В сложных случаях класс не может объединиться, это создает путаницу, спор, взаимные обвинения; Коллектив закрыт и не прилагает усилий для работы с другими коллективами.

Эти свойства определяют состояние ребенка в группе, а ключевые отношения в группе определяют формирование ценностных отношений ребенка. Первое и второе тесно связаны. Неблагоприятное состояние ребенка препятствует свободному развитию его ценностных отношений и влияет на развитие личности в целом.

Кроме того, следует учитывать, что существует ряд факторов, которые косвенно определяют психологический климат в студенческом коллективе:

- \* Глобальная макросреда. Ситуация в обществе, совокупность экономических, культурных, политических и других условий. Стабильность в экономической, политической жизни общества обеспечивает социальное и психологическое благополучие его членов и косвенно влияет на психологический климат класса.

- \* Локальная макросреда. Организация, в состав которой входит классный коллектив (школа).

\* Физический микроклимат. Гигиенические условия обучения. Жара, влажность, холод, плохое освещение, постоянный шум могут стать источником повышенной раздражительности и косвенно повлиять на психологическую атмосферу в классе. Напротив, хорошо оборудованное рабочее место, благоприятные гигиенические условия повышают удовлетворенность деятельностью в целом и способствуют формированию благоприятного психологического климата.

Удовлетворенность деятельностью. Большое значение для формирования благоприятного психологического климата имеет то, насколько активность интересна, разнообразна, креативна для студента, соответствует ли она своему уровню, способны ли вы реализовать творческий потенциал, расти.

Привлекательность занятия зависит от того, насколько ваши условия соответствуют ожиданиям субъекта и позволяют вам реализовать свои собственные интересы, чтобы удовлетворить потребности человека:

о в хороших условиях труда;

о в общении и дружеских межличностных отношениях;

о в успехе, достижении, признании и личном авторитете, авторитете и способности влиять на поведение других;

о творческая и интересная работа, возможность личностного развития, реализация своего потенциала.

\* Вид выполняемой деятельности. Монотонность деятельности, высокий уровень ответственности, наличие рисков для здоровья и жизни учащихся, стресс, эмоциональная сытость и т. Д. - все это факторы, которые могут косвенно влиять на психологический климат в классе.

\* Организация совместной деятельности. Формальная структура группы, способ распределения полномочий, наличие единой цели влияет на ПК. Взаимозависимость задач, размытое распределение функциональных задач, психологическая несовместимость участников совместной деятельности усиливают напряженность отношений в группе и могут стать источником конфликта.

Организация учебной деятельности. Организация учебного полигона, наличие своевременного питания, возможность снятия психологических и педагогических нагрузок, наличие учебников и т. Д.

\* Физическое здоровье. Очень часто определяет навыки и навыки обучения.

\* Психологическая совместимость. Является важным фактором, который влияет на ПК. Психологическая совместимость - это умение работать вместе, основанное на оптимальном сочетании личностных качеств участников коллектива.

Психологическая совместимость может быть обусловлена сходством характеристик участников совместной деятельности. С людьми, которые похожи друг на друга, легче общаться. Сходство способствует появлению чувства безопасности и уверенности в себе, повышает самооценку. Основой психологической совместимости также может быть различие свойств по принципу взаимодополняемости. Условием и результатом совместимости является межличностная симпатия, привязка участников взаимодействия друг к другу. Принудительное общение с неприятным субъектом может стать источником негативных эмоций.

- Лидерский стиль лидера класса. Преподаватель может влиять на атмосферу, а вы меняете, улучшаете и воссоздаете каждый раз в благоприятных качествах, он создает климат как прочные и стойкие атрибуты группы.

Важным фактором благополучия психологического климата является отношение учителя к группе учеников, выражающееся в стиле группового лидерства и стиле педагогического общения.

В классном коллективе существует авторитарный, демократический и либеральный стиль руководства. Лучший вариант в практике лидера класса - разумное сочетание этих стилей. Стиль руководства имеет большое влияние на психологический климат в классе, на формирование межличностных отношений, на которых строится команда.

В классе, в котором руководитель класса применяет демократический стиль руководства классом, учащиеся оценивают психологический климат класса словами «дружелюбие», «согласие», «тепло», «сотрудничество», «взаимная поддержка», «успех». и т.д. Также важно, чтобы родители учеников оценивали стиль общения, сходный со стилем общения учеников.

В классе, где лидер класса использует либеральный стиль общения, взаимоотношения в классе, как правило, благоприятны, но тот факт, что есть «отвергнутые», многие «пренебречь», вызывает тревогу. Благополучие отношений составляет всего 40%. Дети также отмечают наличие в классе «враждебности», «неэффективности», «холодности», «несогласованности» и т. Д.

Помимо стиля руководства, одним из важнейших факторов, определяющих эффективность влияния педагогов на психологический климат в детской группе, являются следующие:

\* личные качества учителей (открытость, близость к детям, чувство юмора, инициативность, коммуникабельность, креативность)

\* Профессиональные качества педагогов (теоретическое и методическое вооружение).

\* ориентация учителей на эмоциональный комфорт учащихся, что является следствием личной и профессиональной подготовки к действиям, формирующим благоприятный психологический климат.

Таким образом, психологический климат команды в классе является основным фактором человеческой жизни, влияющим на всю систему социальных отношений, образ жизни студентов, их ежедневное здоровье, успеваемость и уровень творческой и личной аморализации. Эффекты этого могут быть самыми различными, и его природа зависит от множества факторов, обсужденных выше.

Глава II. Опытно-экспериментальная работа по выявлению взаимосвязи между стилем руководства классного руководителя и психологическим климатом в классных коллективах 7 классов.

### 2.1. Описание этапов исследования

Наше исследование проводилось в три этапа.

Первый этап – изучение литературы по теме, анализ изученных сведений.

Второй этап – проведение экспериментальной части исследования: выявление стиля руководства классных руководителей 7 классов и психологического климата в них. В исследовании участвовало 75 человек: 2 классных руководителя, 43 учащихся 7 классов, 30 родителей учащихся 7 классов.

Третий этап – обобщение результатов исследования, их анализ, подведение итогов эксперимента.

### 2.2. Описание методик исследования

Для исследования была применена методика Дж. Морено «Социометрия», целью которой является диагностика эмоциональных привязанностей. Исследование

направлено на решение следующих задач:

1. Измерьте степень разделения сцепления в группе.
2. Выявление коррелятивного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии (лидер, звезда, отвергнута).
3. Открытие внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Результат изучения: получить диск динамики внутригрупповых отношений для последующей перестройки групп, повысить их сплоченность и эффективность деятельности.

Материалы: форма социометрического опроса, список членов группы, социоматрица.

Порядок исследования: были критерии для измерения отношений студентов по совместной деятельности, для которой была создана группа (учебная деятельность), и критерии для измерения эмоциональных и личных отношений, не связанных с совместной деятельностью (Подбор отдыхающего) подготовлен. Для опроса предлагаются следующие вопросы:

1. Когда ваш класс распускается, с кем вы хотите перейти в новую команду?
2. Кого бы вы хотели пригласить из класса на свой день рождения?
3. С кем из вашего класса вы бы отправились в многодневный поход?

Перед началом опроса студентам было предложено объяснить цель исследования, значение его результатов для класса и порядок, в котором было выполнено задание (для каждого вопроса - 3 ответа). Необходимость быть честным была подчеркнута. Исследователи гарантировали секрет индивидуальных ответов.

Оценка психологической атмосферы в классном коллективе

Методика используется для оценки психологической атмосферы в классе. Основное внимание уделяется методу семантического дифференциала. Ниже приведена форма техники. Ответ на каждый из 10 баллов по шкале оценивается слева направо от 1 до 8 баллов. Чем левее знак \*, тем ниже балл, тем лучше психологическая атмосфера в организации, поэтому и ответственный. Общая оценка варьируется от 10 (самая положительная оценка) до 80 (самая

отрицательная) оценка.

На основе индивидуальных профилей создается средний профиль, характеризующий психологическую атмосферу в организации. Техника интересна тем, что позволяет проводить анонимное обследование, что повышает вашу надежность. Надежность увеличивается в сочетании с другими методами (например, социометрия).

Предлагаемая форма содержит противоположные пары слов, которые вы можете использовать для описания атмосферы в вашей организации. Чем ближе к правой или левой части слова в каждой паре вы ставите знак \*, тем более выраженным является этот знак в вашей организации.

1 2 3 4 5 6 7 8

Дружелюбие

Враждебность

Согласие

Несогласие

Удовлетворенность

Неудовлетворенность

Продуктивность

Непродуктивность

Теплота

Холодность

Сотрудничество

Несогласованность

Взаимоподдержка

Недоброжелательность

Увлеченность

Равнодушие

Занимательность

Скука

Успешность

Безуспешность

Выявление стиля руководства классного руководителя.

Для определения стиля руководства классом был использован метод экспертной оценки, который отражает отношение к использованию власти, санкции поощрения и наказания к органам самоуправления классов. Следующие показатели основаны на:

Отношение к органам классового самоуправления:

развит, опирается на органы самоуправления (Д)

игнорируется, не дает значения (L)

Подавляет органы самоуправления, подбирает вас лично, не считая коллектива класса (А)

Предпочтительные меры для коррекции поведения и стимулирования студентов:

предпочитает наказание (А),

не забудьте похвалить ученика за успех (D),

показывает нейтральное отношение к сделанному и проступок студентов (L),

предпочитает карательные меры, меры по продвижению (D),

малейшее неправильное решение сопровождается разлукой, вызовом родителей и т. д. (А)

Решение конфликтных ситуаций в классе:

когда возникает конфликт, он пытается объективно понять свои причины, он способен признать свою ошибку (D),

уходит от разрешения конфликтной ситуации, не замечает (L),

в конфликте занимает наступательную позицию, подавлена (а).

Жесткость в требованиях:

требующий умеренности, способный предоставить обстоятельства, которые не позволяют ученику должным образом удовлетворить требования учителя (D), в отношениях со студентами проявляет терпимость, не до конца ваших требований (L),

в неустанных требованиях не прощает ученикам ни малейшего отклонения от их требований, не принимает смягчающих обстоятельств (A).

Сбор материалов по этой методике происходил во время наблюдения за деятельностью руководителя класса, бесед с директором школы и опроса родителей.

### 2.3. Описание результатов исследования

На основании подсчетов в социометрии мы определили статусные группы учащихся:

7 «а» класс:

«звезды» - 3 чел. (14%);

«предпочитаемые» - 18 чел. (82%);

«пренебрегаемые» - 2 чел. (9%);

«изолированные» - 0.

Нас интересовало не только количество выборов, но и их взаимность. Взаимных выборов – 15, полувзаимных (не совпадающих по мотивам) – 11. Анализируя мотивы взаимных выборов учащихся, можно сделать вывод о том, что преобладают общественные мотивы над личными (совместная учеба, участие в коллективном походе), что доказывает в какой-то мере сплоченность группы, стремление учеников к общению, к сотрудничеству. Примечательно и то, что парные выборы сделаны не только учащимися одного пола. Проявление интереса к представителям другого пола характерно исследуемому возрасту (2 взаимных выбора).

Учитывая приведенные данные, мы определили:

1. «Уровень благополучия взаимоотношений», равный соотношению количества учащихся, находящихся в благоприятном положении, к тем, кто находится в менее

благоприятном положении, т.е. имеет минимальное количество выборов. Он составляет 91%.

Поскольку числитель полученной дроби преобладает над знаменателем, следовательно, «уровень благополучия взаимоотношений» в классе достаточно высокий, что подтверждают и наши наблюдения за отношениями учащихся.

В классе нет детей - «отверженных», поэтому «индекс изоляции», определяющийся соотношением изолированных учащихся к общему числу членов коллектива, равен нулю, что также подтверждает высокий «уровень благополучия взаимоотношений».

7 «б» класс:

«звезды» - 2 чел. (9,5%);

«предпочитаемые» - 13 чел. (62%);

«пренебрегаемые» - 5 чел. (24%);

«изолированные» - 1 чел. (4,7%).

Взаимные выборы-8, полу-взаимные (не соответствуют мотивам) 12. Если проанализировать мотивы взаимного выбора учеников, можно сделать вывод, что личные мотивы преобладают над социальными (обычное времяпрепровождение в команде), что в определенной степени определенное разделение класса, доказывающее стремление учащихся к общению в неформальной обстановке. Студенты любят проводить время вместе, но не сотрудничают.

Учитывая приведенные данные, мы установили:

1. «Уровень благополучия взаимоотношений» равен отношению числа студентов, которые находятся в благоприятном положении, к тем, кто находится в менее благоприятном положении, т.е. минимальное количество вариантов. Это 40%.

2. В классе есть «отверженные» и «пренебрегаемые» дети, их общее количество составляет 28,7%. Это достаточно высокий показатель.

1. «Благополучие отношений» равно отношению числа студентов, которые находятся в благоприятном положении, к тем, кто находится в менее благоприятном положении, т.е. минимальное количество вариантов. Это 40%.

2. В классе есть «заброшенные» и «заброшенные» дети, в общей сложности 28,7%. Это довольно большое число.

При оценке психологического климата в аудиториях создается средний профиль на основе индивидуальных профилей, который характеризует психологическую атмосферу в студенческом коллективе. Диагноз был поставлен анонимно, поэтому вашу правдивость можно считать максимальной.

Средний балл в классе 7 «а» составляет 37,9 балла. Но есть выбор шкал, таких как «холод», «несогласованность», «скука», «безразличие», но вы немного. Такой выбор сделали, в том числе, и 2 «забытых» студента.

Средний балл в 7 "Б" классе - 48 баллов. Есть выбор шкал "непродуктивность", "неудовлетворенность", "скука", "враждебность", "несогласованность", "недоброжелательность", "холодность", "неудача". Мы видим это в 7 "В" классе таких весов еще много

Исследование стиля руководства классных руководителей с учащимися класса проходило при помощи сбора материала во время наблюдений за деятельностью классного руководителя, бесед с завучем и опроса родителей.

В результате ответов на вопросы завуча было выявлено, что классный руководитель 7 «а» класса применяет демократический стиль управления классом, а классный руководитель 7 «б» класса – либеральный.

Из 15 родителей 7 «а» класса 11 человек (73%) отдают предпочтение демократическому стилю, а 4 человека (27%) – либеральному.

Из 15 родителей 7 «б» класса 5 человек (33%) решило отдать предпочтение демократическому стилю, 7 человек (47%) – либеральному, а 3 человека (20%) – авторитарному.

Таким образом, мы видим, что класс 7 класса «а» использует демократический стиль лидерства класса. Она пытается оценивать факты, а не личность, поддерживает желание детей участвовать в дискуссии о ходе предстоящих дел и их организации, использует далеко идущие методы воздействия, такие как, например, советы, формы выборочной оценки. Чтобы быть справедливым, следует отметить, что в определенных ситуациях лидер класса может занять более решительную позицию, применяя суждение и запрет. Но это скорее исключение из правил, чем правило.

В результате у мальчиков развивается уверенность в себе, стимулируется самоуправление, они охотно принимают приказы и обычно исполняют их добросовестно. Студенты проявляют живой интерес к проводимым мероприятиям, позитивную внутреннюю мотивацию деятельности. Дети в классе, за некоторыми исключениями, отличаются общительностью и доверительными отношениями.

Класс 7 «В», класс, после большинства участников образовательного процесса, использует либеральный стиль руководства. Она старается не вмешиваться в жизнь коллектива, не проявляет активности ни сама, ни в классе не участвует во внеурочной деятельности школы. Вопросы в классе формально рассматриваются. Меры принимаются только по указанию руководства высшего уровня. Не требователен со студентами. Страх контактов с родителями учеников, общается только по вашей инициативе.

В результате студенты становятся пассивными, без инициативы не могут брать на себя ответственность. В классе нет дисциплины, поэтому мотивация к учебе и внеклассным занятиям может снизиться. Может быть низкая производительность труда, качество работы также снижается. В коллективе нет обратной связи, неудовлетворенность совместной деятельностью.

## **Заключение**

В нашей работе рассмотрели составляющие психологического климата в классном коллективе, стили управления классного руководителя ученическим коллективом. Мы пытались ответить на вопрос влияет ли стиль руководства классного руководителя на психологический климат в классе. В результате можно сделать вывод, что стиль управления оказывает большое влияние на психологический климат в классе, на формирование межличностных отношений, на которых строится коллектив.

В результате проведенного исследования мы освоили методологию диагностики межличностных отношений учеников в классе, более четко осознали важность работы над вашим образованием, а также необходимость обучения в коллективе благоприятного психологического климата и пришли к следующим выводам:

1. Практическая работа по предмету показала, что в одном из 7 классов, в которых проводилось исследование, были созданы благоприятные условия для формирования оптимальных межличностных отношений между учащимися: это определяется демократическим стилем и стилем лидерства руководителя класса.

содействие общению со студентами посредством коллективных коллективных действий и диалога между взрослыми и детьми. Но в другом 7-м классе такие условия не созданы адекватно руководителем класса, потому что вы используете либеральный стиль общения с детьми.

2. Межличностные отношения учащихся 7 класса «а» можно считать оптимальными, поскольку «показатель благополучия отношений» (UBV) составляет 91%, «индекс изоляции» (KI) = 0. В 7-м классе Ситуация не так уверена, потому что есть «пренебрегаемые» и «изолированные» студенты, а «благополучие отношений» составляет всего 40%.

3. 7 «а» - класс благоприятного психологического климата, с добротой во взаимоотношениях учителя и ученика, работоспособностью коллектива, проявлением творческих инициатив учащихся, вашего оптимистического отношения. Если, как и в классе 7 «В», психологический климат менее благоприятен. Студентам нравится общаться друг с другом, чувствовать сочувствие друг к другу, но нет никакого желания общей деятельности и никакого удовлетворения от этого. Поэтому команды, занимающиеся сохранением классов, не ведут никакой деятельности, не проявляют никакой инициативы.

4. Стиль лидерства, выбранный лидером класса, оказывает большое влияние на формирование оптимальных межличностных отношений между учащимися. Чем выше уровень межличностных отношений, тем лучше психологический климат в коллективе. Итак, наша гипотеза нашла ваше подтверждение. Таким образом, цель и задачи нашего исследования выполнены.

#### Список использованной литературы

1. Айсмонтас Б. Б. Общая психология. - М.: «ВЛАДОС - ПРЕСС», 2009. - 192 с.
2. . Андреева Г. М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений, - 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2011. - 363 с.
3. . Аткинсон Р. Л., Аткинсон Р. С., Смит Э. Е. Введение в психологию. Учебник для студентов университетов: 13 издание, 2009. - 672 с.
4. . Басова Н. В. Педагогика и практическая психология. - Ростов н/Д: «Феникс», 2009. - 416 с.
5. . Большой психологический словарь. Под ред. Мещерякова Б. Г., Зинченко В. П., 2009. - 672 с.
6. . Бутенко Н. Ю. Педагогическое общение: Учебное пособие. - М.: Феникс, 2010. - 383 с.
7. . Вердербер Р. К. Психология общения: ученик для вузов, - К.; 2009. - 320 с.

8. . Волков Б. С. Психология школьников: Учебное пособие, 3-е Изд., испр. и доп. - М.: Педагогическое общество России, 2009. - 128 с.
9. . Гамезо М. В., Домашенко И. А. Атлас по психологии: Информ. метод. пособие курсу Г18 «Психология человека». - М.: Педагогическое общество России, 2010. - 276 с.
10. . Григорович Л. А., Марцинковская Т. Д. Педагогика и психология: учебное пособие, 2009. - 480 с.
11. . Дружинина В. Н. Психология: Учебник для гуманитарных вузов; Санкт-Петербург. 2009. - 656 с.
12. . Дубровина И. В. Психология: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / И. В. Дубровина, Е. Е. Данилова, А. М. Прихожан - 6-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2011. - 464 с.
13. . Еникеев М. И. Общая и социальная психология: учебник для вузов; Издательская группа НОРМА-ИНФРА, - М., 2009. - 624 с.
14. . Зимняя И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов; Изд. второе, доп., исп. и перераб. - М.: Издательская корпорация «Логос», 2009. - 384 с.
15. . Ключева Н. В. Педагогическая психология: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведения / Н. В. Ключева, С. Н. Батракова, Ю. А. Варенова, Т. Б. Кабанова, М. М. Кашапов и др.; - М.: Издательство ВЛАДОС - ПРЕСС, 2009. - 400 с.
16. . Корнев М. Н. Социальная психология: Учебное пособие / М. Н. Корнев, А. Б. Коваленко - М., 2009. - 304 с.
17. . Максименко С. Д. Общая психология: ученик для студентов высших учебных медицинских заведений; - М.: «Реал-бук», 2009. - 528 с.
18. . Мижериков В. А. Введение в педагогическую деятельность: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В. А. Мижериков, Т. А. Юзефовичус - М.: Педагогическое общество России, 2010. - 352 с.
19. . Орлов А. А. Введение в педагогическую деятельность: Практикум: Учеб.-метод. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А. А. Орлов, А. С. Агафонова - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 256 с.
20. . Петровский А. В. Введение в психологию / Под общ. ред. проф. А. В. Петровского. - М.: «Академия», 2009. - 496 с
21. . Радугин А. А. Психология и педагогика: учебное пособие для вузов.; - М.: «Центр», 2009. - 256 с.
22. . Роботова А. С. Введение в педагогическую деятельность: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Т. В. Леонтьева, А. С. Роботова, И. Г. Шапошникова и др.; - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 208 с.
23. . Рогов Е. М. Психология общения. - М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2010. - 335 с.

24. . Семиченко В. А. Психологія спілкування. - К.: «Магістр-S», 2009. - 152 с.
25. . Сергеев И. С. Основы педагогической деятельности: Учебное пособие: Питер, 2009. - 316 с.
26. . Словарь-справочник по социальной психологии / В. Г. Крысько. - СПб.: Питер, 2009. - 416 с.
27. . Сорокин П. А. Основы психологии: учебное пособие; ПГПУ, 2010. - 312 с.
28. . Степанов В. Е., Ступницкий В. П. Психология: учебник для вузов. - М.: «Дашков и К», 2009. - 576 с.
29. . Степанов С. Популярная психологическая энциклопедия; 2-е издание, 2010. - 672 с.
30. . Столяренко Л. Д. Педагогическая психология. Серия «Учебники и учебные пособия». - 2-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д: «Феникс», 2009. - 544 с.
31. . Столяренко Л. Д., Самыгин С. И. 100 экзаменационных ответов по психологии: экзаменационный экспресс-справочник. - Ростов-на-Дону. Издательский центр «МарТ», 2009. - 256 с.
32. . Тертель А. Л. Психология в вопросах и ответах: учебное пособие, - М. - 2010. - 176 с.
33. . Тугушева Р. Х. Общая психология: учебник для вузов.; 2011. - 560 с.
34. . Школьные технологии // Н. В. Крутова Невербальное общение учителя. - 2009. - № 6 - с. 197
35. . Щербатых Ю. В. Общая психология. Завтра экзамен: учебное пособие; - М., 2011. - 272 с.