

Справка
по итогам анкетирования педагогического коллектива МБОУ
«Тупикская средняя общеобразовательная школа» на вопрос изучения
стиля руководства трудовым коллективом.

с.Тупик

«05» апреля 2021 года

Основание анкетирования: План проверки психологического климата коллектива МБОУ «Тупикская СОШ»

Сроки проведения анкетирования: 25 марта 2021 года

Анкетирование проводил: начальник отдела образования Финочкина Н.С.

Общее количество анкетиртуемых – 13 человек (педагоги)

Основу методики изучения составляли 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Методика была направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом.

Ожидаемый эффект изучения – это использование результатов исследования вместе с социометрией в целях оптимизации социально-психологического климата в коллективе.

Текст опросника

1.

- а. Центральное руководство требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему.
- б. Стараются все решать вместе с подчиненными, единолично решает только самые срочные и оперативные вопросы.
- в. Некоторые важные дела решаются фактически без участия руководителя, его функции выполняют другие.

2.

- а. Всегда что-нибудь приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
- б. Приказывает так, что хочется выполнить.
- в. Приказывать не умеет.

3.

- а. Стараются, чтобы его заместители были квалифицированными специалистами.
- б. Руководителю безразлично, кто работает у него заместителем, помощником.
- в. Он добивается безотказного исполнения и подчинения заместителей, помощников.

4.

- а. Его интересует только выполнение плана, а не отношение людей друг к другу.
- б. В работе не заинтересован, подходит к делу формально.

в. Решая производственные задачи, старается создать хорошие отношения между людьми в коллективе.

5.

- а. Наверно, он консервативен, так как боится нового.
- б. Инициатива подчиненных руководителем не принимается.
- в. Способствует тому, чтобы работали самостоятельно.

6.

- а. На критику руководитель обычно не обижается, прислушивается к ней.
- б. Не любит, когда его критикуют и не старается скрыть это.
- в. Критику выслушивает, даже собирается принять меры, но ничего не предпринимает.

7.

- а. Складывается впечатление, что руководитель боится отвечать за свои действия, желает уменьшить свою ответственность.
- б. Ответственность распределяет между собой и подчиненными.
- в. Руководитель единолично принимает решения или отменяет их.

8.

- а. Регулярно советуется с подчиненными, особенно с опытными работниками.
- б. Подчиненные не только советуют, но могут давать указания своему руководителю.
- в. Не допускает, чтобы подчиненные ему советовали, а тем более возражали.

9.

- а. Обычно советуется с заместителями и нижестоящими руководителями, но не с рядовыми подчиненными.
- б. Регулярно общается с подчиненными, говорит о положении дел в коллективе, о трудностях, которые предстоит преодолеть.
- в. Для выполнения какой-либо работы ему нередко приходится уговаривать своих подчиненных.

10.

- а. Всегда обращается к подчиненным вежливо, доброжелательно.
- б. В обращении с подчиненными часто проявляет равнодушие.
- в. По отношению к подчиненным бывает нетактичным и даже грубым.

11.

- а. В критических ситуациях руководитель плохо справляется со своими обязанностями.
- б. В критических ситуациях руководитель, как правило, переходит на более жесткие методы руководства.
- в. Критические ситуации не изменяют способа его руководства.

12.

- а. Сам решает даже те вопросы, с которыми не совсем хорошо знаком.
- б. Если что-то не знает, то не боится этого показать и обращается за помощью к другим.
- в. Он не может действовать сам, а ждет «подталкивания» со стороны.

13.

- а. Пожалуй, он не очень требовательный человек.
- б. Он требователен, но одновременно и справедлив.
- в. О нем можно сказать, что он бывает слишком строгим и даже придирчивым.

14.

- а. Контролируя результаты, всегда замечает положительную сторону, хвалит подчиненных.
- б. Всегда очень строго контролирует работу подчиненных и коллектива в целом.
- в. Контролирует работу от случая к случаю.

15.

- а. Руководитель умеет поддерживать дисциплину и порядок.
- б. Часто делает подчиненным замечания, выговоры.
- в. Не может влиять на дисциплину.

16.

- а. В присутствии руководителя подчиненным все время приходится работать в напряжении.
- б. С руководителем работать интересно.
- в. Подчиненные предоставлены самим себе.

Результаты анкетирования обрабатывались при помощи ключа:

№	а	б	в	№	а	б	в
1	д	к	п	9	д	к	п
2	д	к	п	10	к	п	д
3	к	п	д	11	п	д	к
4	д	п	к	12	д	к	п
5	п	д	к	13	п	к	д
6	к	д	п	14	к	д	п
7	п	к	д	15	к	д	п
8	к	п	д	16	д	к	п

Количество баллов подсчитываются по каждому из трех компонентов. Максимальный балл определяет стиль руководства.

Анкетирование показало следующие результаты:

респондент	ответы	респондент	ответы
1	Д-9 П-2 К-4 Зат отв-1	8	Д-1 П-2 К-12 Затруд отв - 1
2	Д-4 П-2 К-10	9	Д-6 П-10 К-0
3	Д-2 П-0 К-12 Зат. Отв - 2	10	Д-7 П-8 К-1

4	Д-2 П-0 К-10 Затруд отв-4	11	Д-5 П-4 К-4 Затруд отв -3
5	Д-3 П-0 К-13	12	Д-6 П-10 К-0
6	Д-4 П-0 К-12	13	Д-7 П-3 К-6
7	Д-9 П-7 К-0 Затруд отв-1	Итого в подсчете: Д - 4 человека К – 6 человек П – 3 человека	

Вывод

В результате обработки и анализа данных диагностики мы увидели, что:

46% членов педагогического коллектива определили преобладающий стиль руководства – **Коллегиальный**.

Данный стиль руководства подразумевает:

- требовательность и контроль в сочетании с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе и сознательным соблюдением дисциплины;
- стремление делегировать полномочия и разделить ответственность;
- демократичность в принятии решения.

31% отвечающих педагогов определили **Директивный** стиль управления. А это подразумевает:

- ориентацию руководителя на собственное мнение и оценки;
- стремление к власти, уверенность в себе, склонность к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки;
- игнорирование инициативы, творческой активности людей;
- единоличное принятие решений и контроль за действиями подчиненных.

23 % имеют мнение, что у руководителя **Попустительский** стиль, который допускает:

- снисходительность к работникам;
- отсутствие требовательности и строгой дисциплины, контроля, либеральности, панибратства с подчиненными;
- склонность перекладывать ответственность в принятие решений.

Предложения:

Руководителю МБОУ «Тупикская средняя общеобразовательная школа» (Дармаева В.А.):

1. Обратить внимание на результаты анкетирования.
2. Определить индивидуальный стиль работы, основой которого будет являться демократический стиль управления

3. Проявлять взаимопонимание и взаимоуважение к опытным работникам и молодым (начинающими) сотрудникам, к работникам разного уровня образования, семейного положения, темперамента, квалификации. Необходимо сформировать понимание между руководителем и педагогическим коллективом, установить степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении, нацелить коллектив на сплоченность вокруг единых целей деятельности.

4. Развивать умение убеждать людей, вдохновлять на выполнение разных поручений, стараться увлечь их за собой, помочь им заменить привычный образ действий на новый, более рациональный, более эффективный.

Начальник отдела образования:



Н.С.Финочкина

Ознакомлен:

_____ /Дармаева В.А.

ПАМЯТКА РУКОВОДИТЕЛЮ

Каждый руководитель должен помнить, что для благоприятной обстановки в коллективе, ему нужно обладать следующими личностными качествами.

- 1. Выдержка.** Руководитель должен прежде всего уметь сдерживать проявления своего настроения, никогда не терять самообладания. Сильный, оптимистически настроенный человек и в окружающих вселяет спокойствие и уверенность в успехе дела, заражает энтузиазмом.
- 2. Вежливость.** Руководитель, никогда не допускающий грубость с подчиненными, добивается в работе с ними лучших результатов. Вспыльчивостью, грубостью, криком трудно доказать свою правоту, скорее можно настроить собеседника против себя. Неизменная же вежливость положительно действует на самого нервного и раздражительного сотрудника.
- 3. Тактичность.** Деятельность руководителя как организатора немыслима без тактичного отношения к сотрудникам. Распекая человека, нужно не унижать его, а оставлять ему веру в свои силы. Никогда не следует критиковать ради самой критики.
- 4. Скромность и непримиримость к лести.** Это необходимое для каждого руководителя качество. Подчеркивание своих заслуг, любое давление авторитетом на подчиненных недопустимы. Руководитель должен пресекать любое восхваление его достоинств, но в то же время не бояться хвалить тех сотрудников, которые его заслужили. Нужно только помнить, что хвалить человека, даже за дело, непосредственно перед тем, когда хочешь его о чем-то попросить, — тоже лесть.
- 5. Чуткость.** Хороший руководитель знает своих подчиненных не только по имени, но и по отчеству, интересуется проблемами, возникающими в их личной жизни, условиями быта. Умеет вовремя заметить, что сотрудник расстроен, и по мере возможностей помочь ему, поинтересоваться здоровьем, спросить о детях, поздравить с днем рождения, к месту пошутить — это облегчает ему работу с людьми, помогает завоевать доверие, создать хорошее настроение в коллективе.
- 6. Самокритичность.** Неотъемлемыми качествами каждого руководителя должны быть умение объективно оценивать свою деятельность, критически относиться к своим недостаткам, способность не только признать свою ошибку, но и отменить неправильное решение.
- 7. Самодисциплина.** От организации труда самого руководителя, его личного примера зачастую зависят количество и качество работы коллектива. Если руководитель небрежен, неаккуратен, халатно относится к своим обязанностям, он может быть уверен, что все эти качества в той или иной мере присущи и его сотрудникам. Хороший руководитель не только рассказывает, но и показывает (в том числе собственным примером), как надо делать.
- 8. Требовательность.** Руководитель только в том случае сможет наладить работу сотрудников, если будет систематически требовать от них выполнения их задач. Попустительство в этом вопросе приводит к безответственности, расхлябанности, волоките, что дезорганизует всю работу коллектива.
- 9. Равное отношение ко всем.** В своей работе руководитель должен обязательно опираться на всех сотрудников. Практика окружать себя избранными и в дальнейшем полагаться только на них восстанавливает против руководителя остальную часть коллектива.