

Ахметова Альфия Муратовна

магистрант

Смагина Мария Викторовна

канд. социол. наук, доцент

ГБОУ ВО «Ставропольский государственный

педагогический институт»

г. Ставрополь, Ставропольский край

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема регулирования межличностных отношений в педагогическом коллективе. Отмечены особенности педагогического коллектива. Обозначены причины межличностных конфликтов в педагогическом коллективе. Приведена тактика и стратегия разрешения конфликта.

Ключевые слова: межличностные отношения, конфликт, педагогический коллектив.

Современные представления о педагогическом коллективе как субъекте управления и саморазвития сложились под влиянием идей русских педагогов Л.Н. Толстого, К.Д. Ушинского, Н.И. Пирогова.

Разработка проблемы целей воспитания, формирования детского коллектива в отечественной педагогической науке инициировала поиск оптимальной модели педагогического коллектива, его саморазвития и самодвижения.

Идеи развития и сплочения педагогического коллектива нашли практическое воплощение в педагогической системе В.А. Сухомлинского. Опыт Павловской средней школы, изложенный в ряде работ В.А. Сухомлинского, подтвердил правомерность сформулированных им принципов коллективной организации деятельности учителей. Он отмечал, что педагогический коллектив каждого обра-

зовательного учреждения имеет свои особенности. Обмен опытом должен приводить не к копированию работы того или иного образовательного учреждения, а к оценке идей и концепций ее деятельности [1].

Раскрывая главную особенность педагогического коллектива, необходимо отметить полифункциональность педагогической профессии. Современный учитель одновременно выполняет функции педагога-предметника, воспитателя, руководителя кружка или студии, общественного деятеля.

Полифункциональность деятельности отдельных педагогов определяет полифункциональность деятельности всего педагогического коллектива. Решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за пределы образовательного учреждения. Педагогизация окружающей социальной среды – формирование педагогической культуры родителей и общества в целом – становится неотъемлемой функцией педагогического коллектива. Для многих педагогов характерна активная реализация исследовательской функции в педагогической деятельности. Педагог – исследователь сегодня – это педагог, способный выйти за пределы нормативной деятельности, тонко улавливающий преимущества и недостатки педагогических нововведений, способный сам осваивать, создавать и внедрять новые ценности и технологии [6].

Индивидуальные усилия отдельных педагогов, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. Единство учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности. Такие педагогические ценности, как любовь к ребенку, желание научить его, уважение к личности, педагогическое творчество, оптимизм, общая и профессиональная культура, создают ту базу, на которой основывается единство действий учителей [4].

Другая особенность педагогического коллектива состоит в его высокой степени самоуправляемости. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому – деятельность совета образовательного учреждения, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций. Делегирование полномочий по вертикали рядовым учителям создает необходимые предпосылки для формирования положительного общественного мнения в коллективе, развития самостоятельности и инициативы. Как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, отработаны формы контроля и самоконтроля [9].

К числу особенностей жизнедеятельности педагогического коллектива необходимо отнести также отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки педагогов, недостатка необходимого свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения. Наблюдения показывают, что в силу ряда причин материального, временного порядка резко сократилось число выписываемых литературных изданий, периодической печати, число посещений педагогами кинотеатров, музеев и выставок.

Специфической особенностью педагогического коллектива является его преимущественно женский состав, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия [8].

В категориях науки управления и системного подхода педагогический коллектив является управляющей системой, а ученический коллектив – управляемой. В условиях повышенного внимания к личности как объекту деятельности

и общения важно признать, что и педагогический, и ученический коллектизы выступают субъектами управления и собственного саморазвития. Учительский коллектив в силу имеющегося огромного интеллектуального, воспитательного потенциала, безусловно, выступает субъектом воспитания не только по отношению к детскому коллективу, но и по отношению к самому себе. Субъект-субъектные отношения, складывающиеся в общешкольном коллективе, наиболее полно характеризуют современное состояние школы как воспитательной системы.

Коллектив остается для педагога важнейшим фактором, определяющим его профессиональную форму. Основная масса педагогов положительно оценивает тот микроклимат, в котором професионализм является поощряемым и ценностным. Наличие высокой значимости профессионального уровня требует от психологического климата подвижности, одобрения творческой активности учительства [7].

Направленность педагогического коллектива на творчество и профессиональную мобильность находит более яркое отражение в психологическом пространстве при наличии целого ряда условий, среди которых на первое место выдвигается профессиональная свобода. Эта позиция обеспечивается изменением организационной культуры школьных организаций. Больше всего здесь ценят демократизм, отсутствие постоянного давления и опеки со стороны администрации [10].

Молодой педагог, сталкиваясь с трудностями в процессе педагогической деятельности, в соответствии с формальной (официальной) организационной структурой может обратиться за советом к заместителю директора по учебной или воспитательной работе. Но может обратиться и к другому педагогу, которого считает квалифицированным, компетентным специалистом или более объективным, внимательным человеком и др.

Неофициальные контакты могут возникать между педагогами по разным причинам. В одном случае это могут быть социальные потребности в общении,

дружбе, любви; в другом – желание получить профессиональную помощь и поддержку от другого, более опытного человека; в третьем – желание получить новую интересную информацию; в четвертом – это могут быть эгоистические мотивы: желание подчинить себе других людей и др. Результатом проявления неофициальных отношений в коллективе являются такие признаки, как наличие дружеских компаний, неофициальное общественное мнение, появление неформальных лидеров, утверждение новых ценностей, ориентации и установок личности и др.

Выполняя широкий круг профессионально-педагогических обязанностей, каждый педагог испытывает потребность в общественном признании своей личности и своего труда. Педагоги особенно восприимчивы к оценке со стороны авторитетных людей, в числе которых могут быть руководители, родители. Положительные оценки стимулируют педагогов, отрицательные – дают основания для пересмотра своих профессиональных позиций и переоценки отношения к окружающим, к своей деятельности. Таким образом, одним из путей влияния социально-психологического климата коллектива на личность является объективная оценка личностных, профессиональных качеств педагога, его личного вклада в коллективное дело. Это означает, что отношения в педагогическом коллективе должны быть взаимоуважительными и принципиальными, требовательными и доброжелательными.

Эффективным способом влияния личности на формирование благоприятного психологического климата в коллективе является пример. Это может быть пример отношения к своему труду, к коллегам, к коллективному мнению, к самому себе. Пример всегда конкретен, дает образец деятельности и поведения, позволяет соотнести реальное и идеальное.

Конфликты могут быть следствием различных причин. Причины межличностных конфликтов в педагогическом коллективе в основном связаны с нарушением взаимосвязей, установленных в процессе совместной педагогической деятельности. Это могут быть связи делового характера, возникающие между учи-

телями, руководителями по поводу самой педагогической деятельности. Уровень этих взаимосвязей определяется целями и задачами деятельности, уровнем профессиональной подготовки и компетенции, интересами, склонностями педагогов. Взаимосвязи «ролевого» характера возникают при необходимости соблюдения правил, норм, соответствующих профессиональной этике. Взаимосвязи личного характера устанавливаются между педагогами в процессе совместной деятельности и определяются их индивидуальными особенностями.

Логика разрешения конфликтов складывается из такой последовательности действий: предупреждение конфликта; управление конфликтом, если он уже возник; принятие оптимальных решений в конфликтной ситуации; разрешение конфликта. На этапе предупреждения конфликта важно выяснить, почему данный человек поступает именно таким образом. Руководителю педагогического коллектива нельзя оставаться безразличным к намечающемуся конфликту, поэтому он может вывести участников конфликта на открытый контакт, на совместный анализ и обсуждение сложившейся ситуации. На этапе управления конфликтом руководитель проводит индивидуальные беседы, обеспечивает психологическую подготовку каждого участника конфликта к предстоящей встрече, общению.

Если конфликт не удается остановить на начальном этапе, разрабатывается тактика и стратегия его разрешения. Это осуществляют директор школы или его заместители, при необходимости принимается коллективное решение. Оно может быть связано с тем, что конфликтующим членам коллектива создаются такие условия, чтобы они некоторое время не контактировали между собой или эти контакты были ограничены. Конфликты профессиональные, ролевого ожидания устраняются путем изменения условий труда, организации учебно-воспитательного процесса, внесения коррективов в режим работы школы и др. Сложнее устраняются конфликты личностной несовместимости. В таких случаях руководители избирают такие пути разрешения конфликтов, при которых конфликтующие стороны вынуждены признать факт существования другой точки зрения,

другого подхода, проявления индивидуальных особенностей. Своим происхождением педагогическая профессия обязана обособлению образования в особую социальную функцию, когда в структуре общественного разделения труда сформировался специфический тип деятельности, назначение которой – подготовка подрастающих поколений к жизни на основе приобщения их к ценностям человеческой культуры [5].

Таким образом, психологический климат коллектива зависит от личности руководителя, компетентности исполнителей и их совместимости при выполнении коллективной работы.

Педагогический коллектив является частью общественного коллектива, при всем соответствии признакам любого коллектива педагогический коллектив образовательного учреждения в то же время имеет и свои специфические особенности:

1. Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в специфике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути, коллективы учебных заведений дают учащимся первоначальное представление о коллективе взрослых, о системе взаимоотношений в нем, о совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию [3].

2. Высокая степень самоуправляемости педагогического коллектива. Основные принципиальные вопросы жизни и деятельности педагогического коллектива являются предметом обсуждения на различных уровнях управления. Подтверждение этому – деятельность совета образовательного учреждения, педагогического совета, методических комиссий, общественных организаций.

3. Преимущественно женский состав педагогического коллектива, что не может не влиять на характер взаимоотношений, возникающих в нем. Женские коллективы более эмоциональны, чаще подвержены смене настроений, более конфликтны, чем те педагогические коллективы, в которых в значительной части представлены мужчины. Однако нужно иметь в виду, что женщины по самой своей природе более предрасположены к воспитательной деятельности, более гибки в выборе приемов и способов педагогического воздействия [6]

4. Коллективный характер труда и коллективная ответственность за результаты педагогической деятельности. Индивидуальные усилия отдельных педагогов, особенно на средней и старшей ступенях обучения, не принесут желаемых успехов, если они не согласованы с действиями других педагогов, если нет единства действий, требований в организации режима дня школы, в оценке качества знаний учащихся. Единство учителей может проявляться в ценностных ориентациях, взглядах, убеждениях, но это не означает, однако, однообразия в технологии педагогической деятельности.

5. Отсутствие временных рамок выполнения тех или иных видов педагогического труда. Это часто является причиной перегрузки учителей, недостатка необходимого свободного времени для профессионального роста, духовного обогащения. Наблюдения показывают, что в силу ряда причин материального, временного порядка резко сократилось число выписываемых литературных изданий, периодической печати, число посещений учителями кинотеатров, музеев и выставок [2]

Список литературы

1. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы / В.С. Агеев. – М.: Академия, 2000.
2. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для студ. сред.пед. учеб. заведений / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. Г.М. Андреевой. – 3-е изд. стереотип. – М.: Академия, 2004.
3. Волько В.В. Психологическая характеристика руководителя / В.В. Волько. – М., 2010.

4. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М., 2008.
5. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л.М. Митина. – М., 2004.
6. Мостовая К.Т. Влияние лидерских позиций руководителя на социально-психологический климат в коллективе / К.Т. Мостовая. – М., 2010.
7. Мудрик А.В. Социальная педагогика: Учеб. для студ. пед. вузов / А.В. Мудрик; под ред. В.А. Сластёнина. – Изд. 2-е испр. и доп. – М.: Академия, 2000.
8. Мюнстерберг Г. Психология и учитель / Г. Мюнстерберг. – М., 2007.
9. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики: Пособие для студентов психологических факультетов / А.Б. Орлов. – М., 2004.
10. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М., 2006.
11. Педагогический коллектив школы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/slastenin/slastenin121.html> (дата обращения: 30.01.2017).