

УДК 371.12.064

ФОРМУВАННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ В ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

ГАНГУР М.М., ДОБОШ О.М.
Мукачівський державний університет

У статті обґрунтовано оптимальні педагогічні умови щодо формування міжособистісних стосунків у педагогічному колективі й показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в ньому. Визначено критерії та ознаки, за якими повинна оцінюватися успішність діяльності педагогічного колективу.

Ключові слова: міжособистісні відносини, колектив, педагогічний колектив, конфлікт, особистісний ріст, самоактуалізація педагога, психологічний мікроклімат в педагогічному колективі.

У сучасних умовах постійно зростає інтерес до явища міжособистісних відносин у педагогічному колективі. Дана проблема диктується, насамперед, зростанням вимог до рівня психологічної включеності індивіда в його трудову діяльність та ускладненням психічної життєдіяльності людей, постійним зростанням їх особистісних домагань.

Проблема міжособистісних відносин одна з найважливіших у питанні формування людської психіки, її розвитку і становлення розумної, культурної поведінки. Її дослідження має важливе значення, як для теорії психологічного розвитку людини, так і для суспільної практики, навіть, якщо це дослідження психології людських взаємин у суспільстві чи вивчення міжособистісних відносин у малій групі і колективі.

Ці відносини формують людину як особистість, дають можливість їй набути визначених рис характеру, інтересів, звичок, схильностей, засвоїти норми та форми морального поведіння в колективі, сприяють розвитку й удосконалюванню комунікативних можливостей людини, внаслідок чого вона стає більш здатною до міжособистісних контактів і відкриває для себе більш широкі можливості для розвитку.

Актуальність проблеми формування міжособистісних відносин у педагогічному колективі виявила істотне протиріччя між реальною необхідністю формування міжособистісних стосунків серед педагогів та недостатньою вивченістю і розробленістю її предметно-педагогічного змісту, не завжди ефективним використанням технологій формування її навичок у педагогів.

Виявлене протиріччя обумовлює необхідність теоретичної обґрунтованості та практичної розробки умов з формування міжособистісних відносин у педагогічному колективі.

Об'єкти та методи дослідження. Увагу зазначеній проблемі приділяли вітчизняні педагогічні діячі Б.Д. Грінченко, О.В. Духнович, А.С. Макаренко, П.С. Могила, І.І. Огієнко, Феофан Прокопович, С.Ф.Русова, В.О. Сухомлинський, К.Д. Ушинський та інші.

Проблема формування культури міжособистісних відносин у педагогіці й психології розглядається в дослідженнях таких науковців: Л. Г. Бузунова, І. І. Діденко, К. Е.Казарьянца, К. А. Кісіна, Н. Ю. Попикова, М. В. Тарасова.

Проблема формування культури спілкування особистості в колективі знайшла своє відображення у працях вітчизняних (Т.Ф. Алексеєнко, І.А. Ільєєва, Т.М. Левашова, М.І.Скрипник, Л.В. Соколов, І.В. Страхов, М.О. Чернишова, В.Є. Штифурак) та зарубіжних (А.Адлер, Б. Басс, Л. Картер, Д. Коуен, Г. Олпорт, Г. Саллівен, Г. Триєндис, К. Хорні, У.Шутц та ін.) дослідників.

Постановка задачі. Мета статті: розкрити сутність поняття «міжособистісні стосунки», охарактеризувати шляхи посилення мотивації діяльності педагога в колективі, визначити критерії та ознаки, за якими повинна оцінюватися успішність діяльності педагогічного колективу в цілому.

Методи дослідження: *теоретичні* – аналіз філософської, психолого-педагогічної, соціально-педагогічної літератури для розкриття специфіки формування міжособистісних стосунків у педагогічному колективі; *емпіричні* – спостереження, інтерв'ювання керівників педагогічних колективів та педагогів, бесіда, анкетування.

Результати та їх обговорення. Для того, щоб назвати малу групу колективом, вона повинна відповідати рядові дуже високих вимог: успішно справлятися з покладеними на неї задачами, мати високу мораль, гарні людські відносини, створювати для кожного свого члена можливість особистісного розвитку, бути здатною до творчості, тобто як група давати людям більше, ніж може дати юрба тієї ж кількості індивідів, що працюють окремо.

Психологічно розвинутим колективом вважається така мала група, у якій склалася диференційована система різних ділових та особистих взаємин, заснована на високій моральній основі. Такі відносини Андрєєва Г.М. називає колективістськими. Колективістські відносини автор «Соціальної психології» визначає через поняття моральності, відповідальності, відкритості, колективізму, контактності, організованості, ефективності й інформованості [Підручник для вищих навчальних закладів / Г. М. Андрєєва. - 5-е изд., Испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2007. - 363 с.].

Моральність. Побудова внутрішньо-колективних і поза-колективних відносин на нормах і цінностях загальнолюдської моралі.

Відповідальність. Відносини членів групи до спільної роботи, цілей і завдань, що стоять перед групою.

Відкритість. Здатність встановлювати і підтримувати добрі, побудовані на колективістській основі взаємини з іншими колективами, а також з новачками у своєму оточенні.

Колективізм. Прагнення спільно вирішувати всі питання, зберігаючи і зміцнюючи групу, перешкоджаючи її руйнуванню.

Контактність. Взаємна товарицькість, добрі особисті, емоційно-сприятливі дружні відносини між членами групи.

Організованість. Здатність до швидкого створення і зміни організаційної структури ділових взаємин, необхідних для ефективної групової роботи.

Інформованість. Доступність усім членам групи найбільш важливої інформації про стан справ у ній і про кожного члена групи.

Ефективність. Успішність вирішення колективом усіх наявних у нього задач.

Таких малих груп, що цілком би відповідали всім перерахованим вимогам колективу, у дійсності немає. Більшість реально існуючих малих груп займає проміжне місце між слабозвиненою групою і високорозвиненим колективом.

Шлях руху різних малих груп до колективу індивідуальний, і кожна з них проходить його по своєму, включаючи період кризи. Але головне полягає в тому, що практично в кожній малій групі залишаються свої внутрішні проблеми, що не дозволяють їй піднятися до рівня розвитку ідеального колективу.

У «Словнику практичного психолога» поняття «міжособистісні відносини» визначається як суб'єктивно пережиті взаємозв'язки між людьми, що об'єктивно проявляються в характері і способах взаємних впливів людей у ході спільної діяльності і спілкування. Система установок, орієнтацій, очікувань, стереотипів та диспозицій, через котрі люди сприймають і оцінюють один одного [4].

Б. Г. Ананьєв визначає міжособистісні відносини як процес пізнання учасниками спілкування один одного, саморегуляції вчинків людини з урахуванням отриманих знань, перетворення внутрішнього світу, що беруть участь у спілкуванні людей.

Н. Н. Богомоллова припускає, що міжособистісні відносини - це зміст процесу дії об'єктивних суспільних законів і відносин. Специфікою міжособистісних відносин є той факт, що інша людина не є об'єктом відстороненого спостереження і пізнання. Людині завжди важливо, як до нього ставиться інший, яка його реакція на звернення і поведінку, ми завжди так чи інакше порівнюємо себе з різними, співпереживаємо йому. Все це відображає нашу зв'язок з іншими людьми, ступінь нашої включеності в їх переживання. Тому в міжособистісних відносинах і сприйнятті іншої завжди відбивається власне Я людини [3].

Головна функція міжособистісних відносин - це пізнання людьми один одного, а також формування і розвиток взаємодії. Міжособистісні відносини виступають необхідною умовою буття людей, без якого неможливе повноцінне формування не тільки окремих психічних функцій, процесів і властивостей людини, але й особистості в цілому. Педагоги - психологи І. Н. Логвинов, С. В. Саричев дотримуються думки про те, що міжособистісні відносини в педагогічному колективі визначаються й опосередковуються цілями і змістом їх діяльності.

Автори умовно називають відносини, що складаються між педагогами, офіційними та неофіційними. Перша група - загальна система міжособистісних морально-психологічних стосунків, що охоплює весь педагогічний колектив. Друга - мережа вибіркового відносин, заснована на взаємних симпатіях між окремими педагогами. Сутністю педагогічних міжособистісних стосунків є прямий або непрямий вплив суб'єктів цього процесу один на одного, що породжує їх взаємну зв'язок [2].

Для дослідження міжособистісних стосунків у педагогічному колективі нами був проведений констатуючий експеримент. Були використані наступні методи: опитувальник міжособистісних відносин (Т. Лірі, методика діагностики перешкод у встановленні емоційних контактів), (Е.П. Ільїн, методика «Особистісна агресивність і конфліктність»), (Е. П. Ільїн, шкала прийняття інших (В. Фей). З метою об'єктивності оцінки експериментальних даних завдання виконувалися з кожним педагогом індивідуально.

Дослідження показало, що в колективі серед типів ставлення до оточуючих у педагогів (у контрольній групі) присутні порівну підкоряється і доброзичливий типи. У деяких педагогів (в експериментальній групі) відносно до оточуючих переважають такі негативні тенденції як пасивність, небажання брати на себе відповідальність, невпевненість у собі, недовірливе ставлення, спостерігається неготовність до співпраці, слідування тільки своїм інтересам. У міжособистісних відносинах педагогів відзначаються різні перешкоди у вигляді недостатню розвиненість емоцій, контролю над ними, переважання негативних емоцій. Виходячи з отриманих даних у ході констатуючого експерименту, мета формуючого етапу - проаналізувати й обґрунтувати оптимальні педагогічні умови щодо формування міжособистісних відносин у педагогічному колективі.

Формування міжособистісних відносин є важливою умовою для взаємодії між педагогами. У педагогічному колективі формується ставлення педагога до моральних цінностей, до оточуючих людей. Тому доцільно провести роботу, спрямовану на формування більш гармонійних відносин, побудованих на прийнятті, довірі, умінні вирішити конфлікти.

Важливим моментом у роботі керівника педагогічного колективу є мотивування діяльності вчителів і вихователів, стимулювання їх професійно-педагогічної роботи, спрямоване на підвищення якості навчання і виховання дітей.

Розрізняють кілька шляхів посилення мотивації діяльності педагога в колективі:

1. Створення умов, що сприяють задоволенню актуальних матеріальних потреб педагогів.

2. Забезпечення найважливіших соціальних потреб: в спілкуванні, у визнанні, у досягненні успіхів тощо.

3. Створення умов для творчості, особистісного росту і самоактуалізації педагога, як неповторної індивідуальності.

У роботі педагогічних колективів міжособистісні конфлікти неминучі. Однак тут вони особливо небезпечні, так як негативно позначаються на якості навчання і виховання дітей. Необхідно відрізнити конфлікти від протиріч і розбіжностей у поглядах педагогів, які, навпаки, часто корисні для навчання і виховання.

Стратегічне завдання керівництва педагогічним колективом полягає в управлінні існуючими відносинами.

Конфлікти можна розділити на дві основні групи: ділові та особистісні. Перші виникають на ґрунті розбіжності думок, вчинків членів колективу при вирішенні ними проблем ділового характеру, а другі - на основі протиріч в особистісних рисах.

Перш ніж обговорювати шляхи підвищення ефективності діяльності педагогічного колективу, необхідно визначити, за якими критеріями і ознаками повинна оцінюватися успішність діяльності такого колективу.

Основними критеріями слід вважати наступні: навченість учнів (вихованців), їх вихованість, здатність педагогічного колективу оперативно вирішувати виникаючі завдання, професійна кваліфікація та особистісне самовдосконалення педагогів.

Ступінь відповідності колективу кожному з названих критеріїв можна оцінювати за такими показниками:

- За обсягом і глибиною знань предметів, що вивчаються; за рівнем загального інтелектуального розвитку, за спеціальним здібностям (навченість учнів).
- За рівнем моральної зрілості дітей, сформованих основних соціально корисних якостей (вихованість учнів).
- За вмінням колективу вчасно мобілізувати свої ресурси, злагоджено діяти, знаходити кращі рішення проблем при мінмальних витратах часу і зусиль (здатність до оперативного вирішення завдань).
- За розширенням і поглибленням спеціальних знань, вдосконаленням педагогічних умінь і навичок (професіональне зростання педагогів).
- За ступенем самоактуалізації педагога, стилю його спілкування з оточуючими людьми, характерологічними та іншим особистісними якостями, за світоглядом, загальною освіченістю та культурою (особистісне самовдосконалення).

Здатність педагогічного колективу ефективно вирішувати виникаючі перед ним завдання залежить від його структури, організації, від сформованих у ньому відносин. На успішну діяльність колективу можна впливати через його величину, композицію, канали комунікацій, розподіл обов'язків, особисті та ділові взаємини.

Великий педагогічний колектив у цілому і подібного роду мікроколективи працюватимуть успішно тільки тоді, коли звертається особлива увага на їх склад і організацію роботи. Якщо в колектив об'єднати людей, приблизно однакових за віком, досвідом і поглядами, то вони створять злагоджений робочий орган, який буде мати хорошу психологічну атмосферу й успішно справлятиметься з діяльністю, що вимагає часу і тривалої напруги сил. При виникненні неординарних завдань, особливо інтелектуального плану, що передбачають різнобічну ерудованість і різні підходи до вирішення, такий колектив може виявитися недостатньо ефективним. В такому випадку краще створювати мікроколективи з різнорідною композицією, навчивши людей взаємодії один з одним у спільній роботі.

За допомогою спеціальної психологічної підготовки членів колективу, спрямованої на те, щоб навчити їх встановленню один з одним хороших відносин і взаєморозуміння, можна зробити так, щоб у психологічно різноманітному колективі

були зняті проблеми міжособистісних відносин, а це істотно підвищить ефективність його діяльності.

Сприятливий психологічний клімат - це підсумок систематичної роботи керівників, психологів і всіх співробітників установи.

При порушенні позитивної атмосфери в колективі, спершу, визначається основне коло проблем колективу: характеристики і фактори сприятливого і несприятливого психологічного мікроклімату, формування і вдосконалення якого вимагає від психологів та адміністрації у закладах освіти розуміння емоційного стану людей, настроїв, відносин один з одним.

Показники позитивної (здорової) соціально-психологічної атмосфери в педагогічному колективі:

1. Згуртованість та організованість. Педагогічний колектив залежно від кількості учнів (вихованців) може налічувати від 10 до 150 педагогів і більше. Керівництво, особливо у великій школі (2500-3000 учнів), є досить складною справою. Адже успіх діяльності кожної школи забезпечує цілеспрямований колектив одностайних, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної особистості. Згуртувати педагогічний колектив не означає «вишикувати всіх за ранжиром», заборонити особисті думки і погляди, виконувати все за командою. Навпаки, у ньому повинно максимально реалізуватися творче начало кожного, але вся різноплановість має узгоджуватися з певною методичною концепцією. У колективі слід чітко сформулювати перелік того, що оцінюється словом «так», а також те, чому потрібно сказати «ні».

2. Єдність офіційної і неофіційної сфер спілкування. Чим вищий ступінь такої єдності, тим ефективніше соціально-психологічна атмосфера в колективі впливає на досягнення педагогічних цілей.

3. Мажорний життєстверджуючий настрій у колективі, який залежить від самопочуття, сімейної злагоди, результатів роботи, а також від зовнішніх умов (пригнічений колега, необережне слово, недоречна посмішка). Чіткі орієнтири в діяльності навчального закладу, кожного педагога теж стабілізують самопочуття, налаштовують на діловий лад, захищають від емоційного перепаду. Завдяки справедливим універсальним вимогам керівництва настрої стає позитивним фактором працездатності, ініціативності, добрих стосунків між людьми.

4. Атмосфера колективної турботи в педагогічному колективі, взаємоповаги і підтримки, узгодженої взаємодії. Справжні товариські ділові взаємовідносини залежать від співвідношення особистих і колективних інтересів. Безперечно, спільна професійна діяльність формує певну спільність професійних інтересів. Проте, у професійній діяльності інтереси деякою мірою можуть варіюватися. Тому зближення їх інтересів є вирішальним для формування в педагогічному колективі здорової соціально-психологічної атмосфери. На її створення впливають громадська думка, смаки, традиції тощо.

Таким чином, серед різноманітних факторів, що впливають на працездатність людини, найбільший емоційний вплив (позитивний чи негативний) здатні спричинити міжособистісні стосунки в колективі.

Рекомендації працівникам психологічної служби щодо покращення психологічного мікроклімату:

- Проводити систематично соціометричне чи референтометричне дослідження для аналізу стану мікроклімату колективу з метою виявлення «вогнища» проблеми.

- Проводити діагностику синдрому емоційного вигорання та поінформувати вчителів щодо прийомів уникнення професійного виснаження.

- Вивчення стилю керівництва адміністрації з метою об'єктивної оцінки стану взаємодії учасників навчально-виховного процесу.
 - Надавати систематично психологічну допомогу вчителям щодо саморегуляції психічних процесів шляхом аутогенного тренування, індивідуальної та групової психокорекції.
 - Проводити тренінгові заняття формату «батьки-учні-вчителі», «батьки-діти», «вчителі-учні» для згуртованості загальношкільного колективу, налагодження дружніх стосунків.
 - Організувати цикл тренінгових занять з розвитку психологічної культури педагогів.
 - На початку навчального року проводити заняття адаптації з метою прискорення темпу включеності педагогів та учнів в навчально-виховний процес
 - Організувати супровід вчителів в міжтестастійний період.
 - Виявити співробітників, які впливають на негативний мікроклімат, та окремо працювати психологу з ними над розвитком: моральної спрямованості діяльності; організаційної єдності; психологічної єдності (інтелектуальна, емоційна і вольова); здатності до самоуправління; групової готовності та міжгрупової єдності.
 - Розробити пам'ятки батькам, педагогам щодо спілкування з дітьми, які мають емоційні труднощі.
- Рекомендації директорам навчальних закладів, адміністрації школи щодо покращення психологічного мікроклімату:
- Удосконалити добір, розташування, виховання кадрів, тобто «комплектувати» колектив з урахуванням соціально-психологічної, психологічної сумісності людей.
 - Поставити перед колективом цікаву, корисну для суспільства та членів педагогічного колективу мету, досягнення якої потребує напруженої творчої праці.
 - Удосконалити матеріальну базу установи та умови праці членів колективу.
 - Доручити організацію спільних заходів та спільного дозвілля педагогів.
 - Організувати проведення інтегрованих та бінарних уроків, що сприятиме підвищенню ефективності взаємодії між членами педагогічного колективу.
 - Знаходити з підлеглими спільну мову, цікавитися їхніми проблемами.
 - Делегувати повноваження.
 - Організувати спільну професійну взаємодію керівника із заступниками.
 - Керуватися справедливим універсальним вимогам до учасників навчально-виховного процесу.
 - Достатньо інформувати членів колективу про його завдання та стан справ під час їхнього виконання [1].

Висновки. Головна функція міжособистісних відносин - це пізнання людьми один одного, а також формування і розвиток взаємодії. Міжособистісні відносини виступають необхідною умовою буття людей, без якого неможливе повноцінне формування не тільки окремих психічних функцій, процесів і властивостей людини, але й особистості в цілому.

Формування міжособистісних відносин є важливою умовою для взаємодії між педагогами. У педагогічному колективі формується ставлення педагога до моральних цінностей, до оточуючих людей. Тому доцільно провести роботу, спрямовану на формування більш гармонійних відносин, побудованих на прийнятті, довірі, умінні вирішувати конфлікти. Важливим моментом в роботі керівника педагогічного колективу є мотивування діяльності педагогів, стимулювання їх професійно-педагогічної роботи, спрямоване на підвищення якості навчання і виховання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Підручник для вищих навчальних закладів / . - 5-е изд., Испр. и доп. - М. : Аспект Пресс, 2007. - 363 с.
2. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування /В.Воднік // Бюлетень.—№ 5.—С. 36-70.
3. Молочко М.В. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі дошкільного закладу //Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: Збірник наукових праць / Ред. кол. Гузій (відп. ред.) та ін. – К.: НПУ, 2001. – Вип.6. – С.246-252.
4. Пірен М.І. Деонтологія конфліктів та управління. Навчально-практичний посібник /М.І.Пірен. – К.: УАДУ, 2001. - 377 с.
5. Словарь практического психолога /сост. С. Ю. Головин. - Минск: Харвест, 1998. – 240с.

АННОТАЦИЯ

ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

В статье обоснованы оптимальные педагогические условия для формирования межличностных отношений в педагогическом коллективе и показатели положительной (здоровой) социально-психологической атмосферы в нем. Определены критерии и признаки, по которым должна оцениваться успешность деятельности педагогического коллектива.

Ключевые слова: межличностные отношения, коллектив, педагогический коллектив, конфликт, личностный рост, самоактуализация педагога, психологический микроклимат в педагогическом коллективе.

SUMMARY

FORMATION OF INTERPERSONAL RELATIONS IN THE TEACHING STAFF

In the article the optimal pedagogical conditions for the formation of interpersonal relations in the teaching staff and indicators of positive (healthy) social-psychological atmosphere in it. The criteria and signs, which must evaluate the success of the activities of the teaching staff.

Keywords: interpersonal relationships, staff, teaching staff, conflict, personal growth, self-actualization of the teacher, the psychological climate in the teaching staff.

УДК 316.6

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

ЦАЛАН К., ОРОС О. Б.

Мукачівський державний університет

У статті розкрито особливості мотивації середнього медичного персоналу. Проаналізовано структуру трудової мотивації медичних працівників, особливу увагу приділено трудовій мотивації сестринського складу. Виокремлено специфічні особливості трудової діяльності середнього медичного персоналу, зокрема психічні складові. Наведено результати досліджень щодо мотиваційних пріоритетів медсестер.

Становлення особистості професіонала передбачає процес перебудови мотиваційної сфери: одні мотиви набувають більшої значущості, інші втрачають її, перетворюючись з ідеалу в повсякденну дійсність або вирушаючи зовсім з особової сфери людини. Таким чином, процес професіоналізації і професійної адаптації супроводжується переосмисленням, рефлексією діяльності, що сприяє виробленню певних професійних стереотипів. Різноманітними аспектами проблеми мотивації та стимулювання персоналу займалися чимало вітчизняних та зарубіжних дослідників: Ф.Тейлор, Ф.Гілберт, Г.Грант, Д. Мак Грегор, У.Оучі, Е.Мейо, К.Альдерфер, М. Маренков, М.Косаренко, О. Турчинов, С. Шапіро та ін. На думку