

О СОЗДАНИИ БЛАГОПРИЯТНОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ОБСТАНОВКИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© 2018 К. О. Комаристая, Д. Ю. Жулябин, Ю. Л. Чупринская

Воронежское акционерное самолетостроительное общество (г. Воронеж, Россия)

ОАО «Пигмент» (г. Тамбов, Россия)

Воронежский институт высоких технологий (г. Воронеж, Россия)

В статье проводится анализ некоторых особенностей взаимодействия сотрудников в педагогических коллективах. Показана роль руководителя, участвующего в создании необходимой обстановки в организации.

Ключевые слова: образовательная организация, психологическая обстановка, коллектив.

Педагогическая литература при ее анализе демонстрирует, что человеческое общество характеризуется классом руководящим и классом руководимых людей.

Успешное функционирование в любом коллективе при развитии общества демонстрирует, что умелое и грамотное руководство в большой мере оказывает влияние.

Руководство, если рассматривать его с точки зрения определения, является воздействием на руководимых людей и их общности, причем произвольным, целенаправленным, за счет него осуществляется осознанное и активное поведение таких общностей исходя из намерений руководителей [1].

Идет официальное возложение на руководителя функций, касающихся управлений коллективами и организациями.

Для того, чтобы было эффективное педагогическое руководство в качестве требуемых предпосылок можно указать способность к постановке целей, осуществлять делегирование полномочий, проводить моделирование и проектирование и др.

Помимо вышесказанного, существует совокупность у руководителя личных качеств [2], на основе которых идет определение соответствующих действий.

Дадим анализ у руководителя тех главных качеств, которые должны быть у него:

1. Подчиненные должны уважать своего руководителя, он должен стремиться к этому. Качества его характера оказывают

при этом далеко не последнее значение. При невозможности демонстрации примеров для подчиненных, руководитель не может оказать им помощь [3].

2. Должна быть твердость характера у руководителя, выражающаяся в его невозмутимости, не следует ее смешивать с жесткостью.

Знания законов нравственности могут обосновать твердость характера. Возможность управления людьми может базироваться на знании государственных законов, однако при этом не обязательно, что они будут расположены к своему руководителю.

3. Такое качество, как правдивость у руководителя дает возможности для того, чтобы понимать мысли, у учеников правильным образом [4] описывать их характеры. Предвидение, также может базироваться на подобном качестве.

Например, можно осуществлять прогноз по развитию учеников, или предвидеть несчастные случаи. Исследователи считают, что подобное качество среди педагогов является самым важным.

4. Позитивный взгляд должен сопровождать педагога.

Проблемы всегда могут быть, это ведь реальная жизнь, однако среди сотрудников и учеников педагоги, в первую очередь, должны осуществлять поиск положительных качеств.

5. Внимательность дает возможности по созданию хороших и «здоровых» отношений в коллективе для руководителей.

Руководитель должен обладать способностью выдать наставления, а также дать совет и соответствующим способом поощрить.

Комаристая Ксения Олеговна – Воронежское акционерное самолетостроительное общество, ведущий экономист, kommbm7a0ttr@yandex.ru.

Жулябин Дмитрий Юрьевич, специалист ОАО «Пигмент», г. Тамбов, zhuuliab1t24d68p@yandex.ru.

Чупринская Юлия Леонидовна – Воронежский институт высоких технологий, студент, chupr_yuli_45@vvt.ru.

Педагог и обучающийся могут стать друзьями, что породит определенные проблемы. Если есть возможности, то до такого не стоит доводить.

Руководитель, если он делает подчиненного другом, будет полагать, что нет возможности для применения наказаний по отношению к друзьям.

Следует руководителю разобраться в том, как подчиненные будут проводить выстраивание отношений с ним, при этом ему надо смотреть им в глаза.

Необходимо игнорировать попытки дружеского стиля при намерениях подчиненных выстраивать дружеские отношения, но отношения должны быть добрые.

Возможности руководителя, который имеет перечисленные качества по формированию благоприятного психологического климата в коллективах, значительным образом возрастают.

При постановке задач руководитель должен стремиться к тому, чтобы личные качества и профессиональные возможности сотрудников были учтены.

При этом можно ориентироваться на то, чтобы был использован подход, базирующийся на установке планки целей.

Основная его идея состоит в анализе опыта и индивидуальных особенностей и выработке соответствующих целей [5]. Тогда должен быть соблюден весьма высокий рабочий темп и не проходить занижение планки.

Если говорить о первом варианте, при котором устанавливаются планки целей, тогда говорят о том, что поэтапным образом результаты работы повышаются.

Вначале незначительным образом руководитель делает повышение планки. Это делается им для того, чтобы осознать готовность к более высоким требованиям обучающихся и сотрудников.

Затем, ориентируясь на результат, идет последовательное повышение в дальнейшем планки.

Эффективным образом указанный способ можно применять для того, чтобы исследовать характеристики сотрудников, недавно пришедших в коллективы.

В таких условиях не всегда есть возможности осознания их реальных способностей, поэтому и применяют такой инструментарий.

Помимо этого целесообразным будет постепенное повышение планки в тех случаях, если сотрудник, даже если уже продол-

жительный срок существует внутри коллектива, но с его стороны не видно инициативы и самостоятельности.

За счет обозначения более высоких целей, у него появляются возможности демонстрации, подтверждения и собственного убеждения в правильности собственных действий.

Второй возможный вариант демонстрирует, что в некоторой степени предел возможностей находится недалеко от обозначаемой цели.

Этот подход может показать свою эффективность, если применить его к сотрудникам, успешно решающим свои задачи, однако не имеющих желаний к тому, чтобы выделиться, а также найти новизну в исследованиях.

Они могут и в некоторой степени оказывать сопротивление при постановке задач по повышению продуктивности труда. Однако сформулированные задачи можно рассматривать как достаточно выполнимые.

Существенным образом повышены результаты работ могут быть за счет применения третьего подхода.

При этом уже могут быть результаты работ приближены к потенциальным показателям сотрудников.

Его можно использовать уже для инициативных и достаточно инициативных учеников, у которых есть стремление к достижению лидерства в коллективах.

Они способны и обладают готовностью к осуществлению более напряженных работ. Конечно, при этом можно и рассчитывать на достижение более заметных результатов.

Может быть и четвертый подход, который касается пределов возможностей сотрудников и планка целей их превышает.

Этот подход может быть полезен для тех сотрудников, которые уже многого добились и имеют заметные амбиции.

Необходимость в том, чтобы непрерывно находиться на лидерских позициях, определяет и требования по постоянному повышению планки и обозначению более трудных проблем [6, 7]. Иными словами, на практике необходимо исходить из реальных возможностей сотрудников при формулировке для них целей. В этом и заключается искусство компетентного, грамотного руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Черников, С. Ю. Использование системного анализа при управлении организа-

циями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

2. Гусев, М. Е. Проблемы подготовки специалистов в области информатизации образования / М. Е. Гусев, Т. А. Жигалкина, О. В. Хорсева, Е. А. Круглякова, А. П. Преображенский // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Информатика и информатизация образования. – 2006. – № 7. – С. 223.

3. Москальчук, Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2 (2). – С. 10.

4. Преображенский, Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов / Вестник Воронежского го-

сударственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.

5. Горбенко, О. Н. Характеристики информационных процессов в образовательной среде / О. Н. Горбенко, В. Н. Кострова // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2015. – № 1 (8). – С. 17.

6. Горячко, В. В. Имитационный эксперимент по структурной и параметрической идентификации моделей интегрального оценивания мониторинго-рейтинговой информации о деятельности вузов / В. В. Горячко, Я. Е. Львович // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2018. – Т. 6. – № 1 (20). – С. 391-398.

7. Львович, Я. Е. Модели и процедуры принятия управленческих решений по оптимизации условий качественного образования в вузе / Я. Е. Львович, А. Н. Швиндт // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – Т. 5. – № 3 (18). – С. 15.

ON CREATION OF FAVORABLE PSYCHOLOGICAL SITUATION IN THE PEDAGOGICAL ORGANIZATION

© 2018 K. O. Komaristaya, D. Yu. Zhulyabin, Yu. L. Chuprinskaya

Voronezh joint stock aircraft construction company (Voronezh, Russia)

JSC «Pigment» (Tambov, Russia)

Voronezh Institute of High Technologies (Voronezh, Russia)

In the paper the analysis of some features of interaction of employees in pedagogical collectives is carried out. The role of the Manager involved in creating the necessary environment in the organization is shown.

Key words: educational organization, psychological situation, collective.