

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/295445>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика отрасли

Оглавление

1 Теоретико-методологические основы изучения современных педагогических коллективов 3

1.1 Основные психолого-педагогические и социокультурные подходы к пониманию педагогического коллектива в России и за рубежом 3

1.2 Особенности системы социального взаимодействия внутри педагогических коллективов в современных условиях 13

Вывод 25

Список используемой литературы 27

1 Теоретико-методологические основы изучения современных педагогических коллективов

1.1 Основные психолого-педагогические и социокультурные подходы к пониманию педагогического коллектива в России и за рубежом

Понятие «коллектив» является областью изучения различных общественных наук. Философия изучает коллектив как общность людей с определенным жизненным укладом, как комплекс известных требований, которые ставятся перед всеми членами коллектива.

В социологии коллектив характеризуется как группа людей с особыми признаками, в которой нет деления на отдельные личности. В энциклопедии по психологии находим следующее определение коллектива: «общность людей, выделяемая из социального целого на основе определенных признаков; таковыми являются цели, общие интересы, устремления, функции или опасения, позволяющие как самим участникам, так и другим рассматривать подобное объединение в качестве коллективного образования или групп».

Вышеизложенное позволяет определить коллектив как постоянный или временный состав людей, организационную структуру, объединенную для решения общих задач, ведения совместной деятельности, с учетом предъявляемых к ним требований.

В российской школе могут быть сформированы коллективы педагогов и обучающихся, творческие или спортивные коллективы. Каждый из этих коллективов решает свои определенные задачи и отличается характером деятельности.

Труды педагогического наследия А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, С.Т. Шацкого и др. были посвящены воспитательной силе коллектива. А.С. Макаренко подчеркивал, что проживая в коллективе, у обучающихся формируются определенные нормы и взаимоотношения, помогающие подростку адаптироваться в социуме, почувствовать себя его частью. «Коллектив – это социальный организм, целеустремленный комплекс личностей». Взаимодействие членов коллектива служит благоприятной средой для развития личности.

Реализация требований принципа «воспитание в коллективе и через коллектив», раскрытого А.С.

Макаренко, направлена на подготовку подростка к жизни в реальном мире, где ему понадобится заслужить свой статус. В коллективе воспитываются такие качества как ответственность, целеустремленность, вера в собственные

силы, готовность к принятию решений.

А. С. Макаренко утверждал, что социальные педагоги должны пытаться превратить группы молодых людей в коллективы, интегрированные социальные единицы, которые преданы общему делу и имеют общие цели.

А. С. Макаренко был убежден, что подчинение личности общему благу не означает игнорирования индивидуальности. Педагог считает коллектив лучшим местом для индивидуального роста. В коллективе каждый человек рассматривается и понимается как личность, чьи потребности принимаются обязательно должны учитываться.

Согласно воззрениям А.С. Макаренко, в основе любого коллектива должна быть забота и доброжелательное отношение друг к другу. В его работах часто можно встретить упоминания о том, как старшие колонисты заботились о младших, старшие же, в свою очередь, нуждались в постоянной

поддержке со стороны воспитателей. Все это имеет первостепенное значение для личного и социального развития ребенка в любом возрасте. Неслучайно при приеме на работу новых сотрудников важным критерием для Макаренко была их способность проявлять заботу и оказывать помощь.

А.С. Макаренко определял воспитательную ценность коллектива по развитию требований в коллективе. Он устанавливает следующие этапы в развитии коллектива как воспитателя в зависимости от требований:

- требования к людям предъявляют руководители коллектива как представители общества;
- эти требования поддерживаются активом;
- требования актива становятся единодушным мнением всех, и коллектив может применить их к каждому отдельному лицу;
- человек под влиянием требований коллектива начинает предъявлять общественные требования к самому себе.

Развитию требовательности коллектива, повышению его воспитательной активности благоприятствует самостоятельность воинского коллектива. Она выражается в праве, возможности и способности коллектива самому решать определенный круг задач, особенно воспитательных. Самостоятельность коллектива усиливает ощущение зависимости личности от него, повышает эффективность побуждающих, поощряющих и принуждающих стимулов, которыми располагает коллектив.

Одним из показателей воспитательной силы коллектива и предпосылкой его успехов является социально-психологическая сплоченность. В ней сливаются все черты и признаки коллектива: требовательность, самостоятельность и целеустремленность. В определяющей степени она зависит от слаженности и сплоченности, а так же характера межличностных отношений, от единства коллективного мнения, основанного на высокой идейности, от богатства разнообразия.

Черты коллектива хотя и стабильны, но менее устойчивы, чем черты личности. Все это обязывает руководителей коллективов постоянно держать их в поле зрения, оберегать от разрушения, соблюдать преемственность в этой работе.

Изучением коллективов занимался и В. М. Бехтерев. Ученый одним из первых начал изучать феномены коллектива и коллективных действий. Впервые им были выделены основные условия, интегрирующие людей в коллективы. В. М. Бехтерев выделил типы личностей, склонных и не склонных к коллективной работе, явления конформизма и группового давления. Им было озвучено не характерное для того времени утверждение, что коллектив не всегда положительно влияет на личность, он может нивелировать ее.

В. С. Лазарев рассматривает педагогический коллектив как группу педагогов, работающих совместно, у которых есть общие цели образования. Достижение данных целей для педагогов – лично значимо, реализует структуру межличностных взаимоотношений и коммуникаций. Так достигается общая цель. Педагогический коллектив образовательной организации – это группа педагогов, работающих в одном месте и объединённых общей целью совместной деятельности. При этом эти цели должны быть лично значимы для каждого отдельного педагога, благодаря этому фактору появляется общность, и строятся особые межличностные отношения.

Важной особенностью педагогической деятельности является ее коллективный характер. Несомненно, в любом коллективе есть лидеры, способные сплотить коллектив и направить его в сторону развития, повысить продуктивность деятельности всего педагогического состава. Но на деле часто наблюдается разрозненность внутри коллектива: педагоги объединяются небольшими группами. Чтобы этого избежать, необходимо проводить обширную работу по ознакомлению сотрудников с целями, задачами, стратегией и миссией образовательной организации, работу, направленную на сплочение коллектива. Выбрав правильный подход к формированию и развитию корпоративной культуры образовательной организации, руководитель сможет не только сплотить коллектив, то и сделать так, чтобы все действия были согласованы и направлены на достижение общих целей.

Размышления о педагогической культуре коллектива мы встречаем неоднократно и у В. А. Сухомлинского, при этом выдающийся педагог сразу выделяет и одно из условий формирования такого феномена:

«Постоянство коллектива – одно из важных условий того, что богатства педагогической культуры, накопленные в течение многих лет, бережно хранятся и передаются молодежи». Далее, Сухомлинский выявляет и важнейший показатель сформированности педагогической культуры коллектива, подчеркивая, что «педагогический коллектив представляет собой творческое содружество единомышленников, в котором каждый вносит свой индивидуальный вклад в коллективное творчество, каждый, обогащаясь духовно благодаря творчеству коллектива, в то же время духовно обогащает своих товарищей».

Не обошел тему коллективной педагогической культуры и А. В. Барабанщиков с С. С. Муцыновым. Одна из их публикаций полностью посвящена данной проблеме. В ней подчеркивается «объективная необходимость

активизации педагогической культуры» несколькими факторами. «Сплоченность педагогического коллектива характеризуется общностью идейных убеждений, групповых интересов, мобильностью, гибкостью и твердостью коллективной воли» .

Анализ литературных источников показывает, что в педагогической культуре педагогического коллектива можно выделить следующие компоненты:

- общую психолого-педагогическую эрудицию коллектива;
- базовую совокупность приемов педагогической техники;
- морально-нравственную культуру коллектива;
- эстетическую культуру коллектива;
- речевую культуру коллектива;
- коллективные педагогические убеждения;
- психолого-педагогическую направленность коллектива;
- общность профессионально-педагогических качеств;
- единство стилей педагогического общения и поведения;
- коллективное исследовательское творчество;
- сплоченность преподавательского коллектива и др..

При этом, с точки зрения В. А. Сухомлинского, формировать и развивать педагогическую культуру коллектива можно разными организационно-педагогическими путями и условиями. Например, тщательно организовывать подбор преподавательских кадров в будущий коллектив. «Хороший учитель не всегда приходит в школу с уже готовыми качествами. Часто приходится подбирать человека, имеющего лишь соответствующие данные для той всесторонней подготовленности, о которой говорилось выше. Затем начинается кропотливая работа с этим человеком, и он становится хорошим учителем прежде всего благодаря обстановке творческого труда педагогического коллектива...» . Далее В. А. Сухомлинский отмечает, что, прежде чем оформить назначение нового преподавателя, необходимо «стремиться как можно лучше узнать его как человека», через непринужденную дружескую беседу получить представление «о его интересах, кругозоре, духовной жизни» .

Еще одним важным путем формирования педагогической культуры коллектива является, по его же мнению, «интеллектуальный рост, постоянное обогащение, обновление, пополнение, углубление, совершенствование знаний» как совокупности профессионального методического потенциала преподавателей . Методическая работа с преподавателями имеет важное значение для развития педагогической культуры коллектива.

В. А. Сухомлинский предлагает в этом плане обсуждение книжных новинок, тщательную подготовку и чтение лекций по научным проблемам не реже 2 раз в месяц, проведение «педагогических понедельников», «психологических семинаров», «научно-педагогических советов», подготовку докладов с последующим обменом мнениями, изучение мышления, эмоций, задатков, способностей, интересов, наклонностей, увлечений личности каждого обучающегося .

Кроме того, необходима оптимизация распределения организационной, методической и преподавательской работы, а также организация помощи преподавателям в совершенствовании собственного педагогического мастерства.

Наиболее важный путь формирования педагогической культуры коллектива - коллективная исследовательская работа, в которой индивидуальное творчество переходит в коллективное. «Когда каждый учитель день ото дня все больше углубляется в детали, в тонкости педагогического процесса, анализирует свою работу и умственный труд учащихся, в коллективе, образно говоря, загорается живая мысль, коллектив ищет ответы на вопросы, которые выдвигает жизнь. А ведь педагогическая идея - это крылья, на которых парит коллективное творчество. Идея воодушевляет коллектив, и начинается самое интересное и самое нужное... коллективная исследовательская работа» .

Руководство не всегда должным образом учитывает, что необходимо создавать благоприятные условия для развития общей педагогической культуры всего педагогического коллектива, в котором происходит развитие и совершенствование индивидуальной педагогической культуры каждого преподавателя. Умелое руководство педагогами в том и заключается, чтобы педагогов, как писал В. А. Сухомлинский «...объединяли единые педагогические убеждения, чтобы индивидуальное творчество, а без него немыслим творческий коллектив, текло неиссякающими ручейками в единый поток коллективного мастерства, коллективного опыта, коллективной заботы о знаниях учеников» .

Педагогический коллектив – это, прежде всего, трудовой коллектив.

С точки зрения социологии, социально-трудовые взаимоотношения определяют финансовые,

психологические и правовые взаимосвязи, и социальные группы в процессах трудовой деятельности. Субъектами социально-трудовых отношений являются как социальные группы, так и отдельные члены групп.

Для современной экономики наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений являются: наемный работник, профсоюз, работодатель, союз работодателей, государство.

Главные трудности общественно-трудовых взаимоотношений - загруженность, несвоевременная оплата труда и взаимоотношение в коллективе.

Самыми важными трудностями таких взаимоотношений на уровне фирмы считается:

- 1) регулирование оплаты труда и критерий работы сотрудников;
- 2) разработка и формирование стимулирования работы.

На данный момент практикуется «вертикальная организация коллективного партнерства».

Коллективно-договорная система защищает коллективные интересы. Следовательно, практически всегда есть возможность противостояния коллективных интересов и общественных интересов, которые защищаются государством и законами. Благодаря таким отличиям в интересах, может возникнуть противоречия между выводами и итогами коллективных переговоров и экономической политикой страны. Для эффективного управления трудовым коллективом, необходимо учитывать, что представляет из себя коллектив и как он создается и развивается, виды трудовых коллективов и основные условия совместной деятельности людей .

Трудовой коллектив — это группа трудящихся людей, объединённых общей работой, интересами и целями. своего труда с трудом других людей объективно, независимо от желания. Важным принципом трудового коллектива является единство целей его деятельности, которые создаются из общественных потребностей. В процессе своей трудовой деятельности люди вступают в контакт, и в этих условиях формируются межличностные отношения. Характер данных отношений определен социальным статусом и местом человека в трудовом коллективе, непосредственно влияет на поведение человека в трудовом коллективе, а так же на эффективность его деятельности.

Человеческий труд – это деятельность, в результате которой создаются духовные и материальные блага для удовлетворения потребностей человека и общества. Трудно переоценить их значение. От эффективности и качества труда работников, зависят процветание организации и общества в целом. Коллективным трудом можно добиться гораздо больших успехов, чем единоличностной работой такого же количества работников. Это происходит из-за огромного потенциала трудового коллектива, но чем же коллектив отличается от команды?

Ключевой характеристикой трудового коллектива является единство целей деятельности сотрудников, которое вытекает из общественных потребностей и интересов. Поэтому трудовой коллектив - это не только социальная категория, но и одновременно средство достижения определенных поставленных целей.

Таблица 1 - Различие между коллективом и командой

Различие между коллективом и командой

Коллектив Команда

Сильный, четко обозначенный лидер Соучастие в исполнении роли лидера всех членов

Индивидуальная ответственность Взаимная и индивидуальная ответственность

Индивидуально произведенные продукты труда Совместно произведенные продукты труда

Лидер проводит совещание Лидер поощряет открытое обсуждение и активное участие в решении проблем в ходе совещания

Обсуждает, решает и делегирует Совместно осуществляет реальное дело

Сплоченность коллектива является необходимым фактором продуктивной и целенаправленной работы образовательной организации. Группа, которая подобрана из незнакомых ранее людей, должна потратить значительную часть времени на то, чтобы сплотиться и нацелиться на решение поставленных перед ней задач. Только сплоченная, сработанная и лояльная команда может успешно преодолеть кризисные периоды во время своего становления и развития, в чем ее кардинальное отличие от не сплоченного коллектива . Если в организации дружный коллектив, то текучесть кадров практически отсутствует, и сотрудники не «бегут» домой в конце рабочего дня, не распускают слухи о коллегах. Работая в такой команде, сразу видно, что каждый готов прийти на помощь коллеге при необходимости рассказать о планах, которые можно реализовать в процессе совместной работы и т. д. У сотрудников не наблюдается негативных мыслей о работе, они более стрессоустойчивы.

Формирование сплоченности коллектива требует от руководителя и подчинённых понимания психологии подчиненных, их эмоциональных состояний, настроения, душевных переживаний, волнений, отношений

между ними. Сплоченность является важным показателем социально-психологического климата коллектива.

Социально-психологическую атмосферу в коллективе определяет, прежде всего, характер неофициальных, но достаточно высоких требований, которые предъявляет коллектив к личности, содержание моральных критериев, которым коллектив регулирует поступки своих членов. Иными словами, в каждой группе есть коллективная мысль, на которую ориентируется вся команда, любое отклонения от ее границ угрожает нарушителю исключением из категории «принятых» или даже, в крайнем случае, переходом в другую команду. Исключением из этого правила могут стать лишь лидеры или члены коллектива, которых уважает и с которыми считается весь коллектив. Наличие здорового психологического климата в коллективе - один из показателей его зрелости, результат большой кропотливой работы руководства.

1.2 Особенности системы социального взаимодействия внутри педагогических коллективов в современных условиях

Педагогический коллектив как женский коллектив

В РФ женщины являются существенным кадровым потенциалом страны. Бывают организации, состоящие только на 10% из мужчин. Сейчас делается упор на исследовании психологических, медицинских, социальных, этических проблем женского коллектива. Результаты показывают, что он выполняет свои обязанности ничем не хуже мужского коллектива. Женщины отличаются общительностью, эмоциональной ориентацией, умением устанавливать доверительные отношения, добиваться результатов путем согласия, компромисса, а не любой ценой. Так же положительной стороной таких коллективов является большая гибкость при неожиданно возникающих трудностях. Стоит отметить, что основной отличительной психологической чертой является то, что женщине больше, чем мужчине, важна польза работы и личное удовлетворение ей, а не материальные блага. Поэтому женщин больше в бюджетных организациях на самых низкооплачиваемых должностях.

Исходя из этого, были приведены особенности женского персонала, которые надо учесть при выборе способов управления:

1. Коллектив такого типа предъявляет высокие требования к личностным качествам своего непосредственного руководителя. Наличие конфликтов между руководителем и коллективом, признак отрицательного личностного качества начальника – конфликтности. Это вызывает снижение мотивации к эффективной деятельности у всего коллектива.
2. Один из основных критериев в формировании коллектива для женщин является теснота производственных контактов. Иными словами, прослеживается прямая пропорциональная зависимость между личными и деловыми отношениями, то есть чем выше теснота во взаимоотношениях с коллегами, тем выше уровень деловых (производственных) отношений, что уменьшает конфликтность. Выход для руководителя - уделять внимание корпоративным мероприятиям, где сотрудники могут наладить неформальные отношения и лучше узнать друг друга, а так же поможет принцип наставничества для новых сотрудников, который может быстрее адаптироваться и влиться в коллектив.
3. Устранение границ между формальным руководителем и неформальным лидером. В женском коллективе повышенная требовательность к умению начальника устранять противоречия между официальными и неформальными отношениями с подчиненными. Но это не расценивается как снижения требований к профессиональности руководителя. Простые слова поддержки перед работой со стороны начальника помогут в этом.
4. В структуре взаимоотношений выявлена зависимость от среднего возраста женщин в коллективе к типу выстраиваемых взаимоотношений, а именно к дифференциации деловых и личностных качеств. Иными словами, чем меньше средний возраст работающих в организации, тем чаще взаимоотношения в коллективе строятся на деловой основе.
5. На качество межличностных отношений в коллективе влияют социально – бытовые и санитарно-гигиенические условия труда. Здесь руководителю стоит обратить внимание на элементарный уют помещения, где работают сотрудницы, комфортная обстановка уже положительно отразится на эффективность работы.
6. Общий уровень взаимоотношений в женском коллективе оказывает непосредственное влияние на степень общей удовлетворенности трудом женского персонала, показатели в работе и даже физическое самочувствие. Самым негативным последствием может послужить массовое увольнение. Руководителю следует вникать в проблемы взаимоотношений коллектива, способствовать в разрешении конфликтов, предупреждать их.
7. Удовлетворенность взаимоотношениями в коллективе является фактором защиты от негативных

воздействий социально – экономических ситуаций. Руководитель должен это учесть, создавая благоприятную среду, в основе которой соцзащита и эмоциональная поддержка. Это может быть денежные премии в случае свадьбы, рождения ребенка или оплачиваемый больничный.

8. Установка руководителя на коллектив влияет на состояние психологических отношений. Выделяют 3 основных уровня отношений, на которые оказывается влияние. При оценке каждый уровень может учитываться как отдельно, так и в совокупности с другими (рис.1).

Список используемой литературы

- 1) Абрамова Г. С. Психология в медицине: учеб. пособие / Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдниц. М.: ЛПА «Кафедра-М», 2020.
- 2) Андреева Г.М. Зарубежная социальная психология XX столетия:
Теоретические подходы: Учеб. пособие для вузов / Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
- 3) Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Бушуева А.А. Управление психологическим климатом в дошкольном образовательном учреждении // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. – № 1 (35). – С. 10-16.
- 4) Бурганова Л.А., Элтон Мэйо: теоретик и практик управления: Монография. — Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021.
- 5) Галкин Т. П. Социология управления: от группы к команде. - М.: Финансы и статистика, 2020.
- 6) Горева О.М., Осипова Л.Б. Управление системой образования в условиях повышения качества обучения // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 1. – С. 94-100
- 7) Довлетов Н.Д. Социальная мотивация, основанная на теории Э. Мэйо//ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ НАУКИ. Материалы III всероссийской научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А.. 2020. С.79-85
- 8) Долганова Н. В. Ключевые понятия воспитания в педагогической концепции А. С. Макаренко//МАТЕРИАЛЫ ИВАНОВСКИХ ЧТЕНИЙ. 2022. № 2. С. 55-56
- 9) Иванов И. П., Пять условий педагогического успеха : из книги "Энциклопедия коллективных творческих дел" // Воспитание школьников. — 2020. — № 3. — С. 9-13.
- 10) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2019.
- 11) Карапетова А. В. Этапы и результаты решения психологических проблем в работах В. М. Бехтерева//ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ. Материалы XXI Всероссийской с международным участием научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Иркутск, 2022. С. 46-51
- 12) Комиссаренко С. С., Коммуникативно-речевая агрессия: источник и триггер педагогического конфликта // Конфликтология. — 2021. — Т. 16, № 1. — С. 103-110
- 13) Ларина О. М., Креативная образовательная среда как условие творческой самореализации обучающихся и педагогов школы // Образование в современной школе. — 2020. — № 1/2. — С. 6-10
- 14) Лукьянова Л. Н. Причины возникновения конфликтов в образовательных учреждениях и пути их решения // Научные исследования в образовании. 2020. №10. С. 49-58.
- 15) Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности. - М., 1972.
- 16) Муцынов, С. С. Педагогическая культура: от преподавателей к коллективу кафедры /С. С. Муцынов // Основные направления деятельности секций педагогики высшей школы педагогического общества РСФСР : матер. семинара (16—17 нояб. 1982 г., Орел). — М., 1983. — 117 с.
- 17) Никульникова К.Г., Данько И.А., Иваненко С.А. Межличностные конфликты в педагогическом коллективе общеобразовательной организации//ВОПРОСЫ ПЕДАГОГИКИ. 2022. № 4. С. 201-204
- 18) Петровская Л. А. О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта// Теоретические и методологические проблемы социальной психологии.- М., 2020.
- 19) Поташник М. М. Управление качеством образования. М.,2021. 448 с.
- 20) Ронгинская Т. Синдром выгорания в социальных профессиях // Мир психологии. 2019. № 8. С. 57-60
- 21) Руководство педагогическим коллективом: модели и методы: пособие для руководителей образовательных учреждений / под ред. В. С. Лазарева. – М.: Центр социальных и экономических исследований, 1995. – С. 25.
- 22) Сухомлинский, В. А. Избранные педагогические сочинения : в 3 т. / В. А. Сухомлинский ; сост. О. С. Богданова, В. З. Смаль. — М. : Педагогика, 1980. — Т. 2. — 384 с.

- 23) Сухомлинский, В. А. Избранные педагогические сочинения : в 3 т. / В. А. Сухомлинский ; сост. О. С. Богданова, В. З. Смаль. — М. : Педагогика, 1981. — Т. 3. — 640 с.
- 24) Тринько В., Успешные лидеры воплощают в жизнь стратегию и ценности компании // Управление персоналом. — 2019. — № 39 (547). — С. 13-20
- 25) Форманюк Т. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации личности // Вопросы психологии. 2020. № 5 С. 15-20
- 26) Щербатых, Ю.В. Психология стресса и методы коррекции. - СПб.: «Питер», 2020.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/295445>