Агрессивное поведение в подростковом возрасте – обычное явление. Более того, в процессе социализации подростка агрессивное поведение имеет ряд важных функций. В норме оно освобождает от страха, помогает отстаивать свои интересы, защищает от внешней угрозы [5].

1. Душенко К.В. Большая книга афоризмов. ЭКСМО, - 1999. – 334 с.
2. Жарновецкая Н.Ю. Возрастно – половые особенности восприятия агрессивности: автореферат дис. ...к.псих.н.:19.00.13 – Санкт – Петербург, 2007. – 19 с.
3. Ковалев П.А. Возрастно – половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения: автореферат дис....к.псих.н.:19.00.07. – Санкт – Петербург, 1996. – 18 с.
4. Корчак Я. Как любить детей. Минск: Народна асвета, 1980. – 9 с.
5. Любякин А.А. особенности проявления агрессивного поведения у юношей и девушек. Психология. – 2011. - №4. – с. 7 – 14.
6. Мельникова М.Л. Агрессивное поведение делинкветных подростков: детерминанты и условия коррекции: дис....к.псих.н. – Екатеринбург: Нева, 2007. – 215 с.
7. Платонова Н.М. Агрессия у детей и подростков: учеб. пособие. – СПб.: Речь, 2004. – 336 с.
8. Реан А.А. Гендерные различия структуры агрессивности у подростков – 2002. - №3. – с. 74 – 81.
9. Сафонов В.К. Агрессия в спорте. СПб.: Издательство С. – Петерб. ун-та, 2003. – 156 [1] с.
10. Семенюк Л.М. Психологические особенности агрессивного поведения подростков и условия его коррекции. М.: Воронеж, 1996.
11. Степанян А.Ю., Степанян Л.С. Гендерные особенности межполушарных взаимодействий при моделировании агрессивной среды. Ассиметрия. 2008. Т.2. №3. – с. 5 - 19.
12. Фролов Ю.И. Психология подростка. Хрестоматия. М.: Российское педагогическое агенство, 1997. – 526 с.
13. Хухлаева О.В. Психология подростка: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 160 с.

Фалунина Е.В.

Личность руководителя и его роль в формировании психологически комфортного и благоприятного климата в педагогическом коллективе

*Братский государственный университет
(Россия, Братск)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-468

idsp: ljournal-06-2020-468

Аннотация

В данной работе представлен анализ личностных характеристик и особенностей профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения, и показана его роль в формировании психологического климата в педагогическом коллективе. Постулируется наличие взаимосвязи уровня приемлемости психологического климата с определенными личностными характеристиками руководителя образовательного учреждения. Делается вывод о ценности личностных особенностей руководителя, о правильно выбранной управленческой политике, и о значимости психологически комфортной коммуникации внутри педагогического коллектива, при поддержании и обеспечении достаточного уровня его социально-психологической защищенности и общей устремленности к успешности трудовой деятельности.

Ключевые слова: психологический климат в коллективе, благоприятный микроклимат, роль руководителя в формировании психологически комфортной среды, педагогический коллектив.

Abstract

This paper presents an analysis of personal characteristics and features of professional activity of the head of an educational institution, and shows its role in the formation of the psychological climate in the teaching staff. It is postulated that there is a relationship between the level of psychological climate acceptability and certain personal characteristics of the head of an educational institution. The conclusion is made about the value of the personal characteristics of the Manager, about the correctly chosen management policy, and about the importance of psychologically comfortable communication within the teaching staff, while maintaining and ensuring a sufficient level of its socio-psychological protection and General aspiration to the success of work.

Key words: psychological climate in the team, favorable microclimate, the role of the leader in the formation of a psychologically comfortable environment, teaching staff.

В современных условиях развития общества, когда особое значение придается коммуникации и приобретает значимость социализация личности, возникает острая необходимость в людях, владеющих искусством создавать морально-ценный, психологически комфортный, благоприятный климат в коллективе. Формирование благоприятного социально-психологического климата является одним из важнейших условий эффективности деятельности образовательной организации в целом. Анализ результатов последних исследований показал, что трудовой коллектив – является мощным средством воспитания и развития личности каждого его участника в личностном и профессиональном аспектах, но исключительно тогда, когда он характеризуется высоким уровнем эмоциональной комфортности для каждого его члена.

Психологический климат в коллективе – это важный показатель, без которого сложно представить гармоничное функционирование общеобразовательной организации. Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе – является одним из важнейших условий становления и развития «общего командного духа» и целеустремленности на социально-значимый высокий результат совместной работы всех членов педагогического сообщества [1].

В ряде последних наших исследований было показано, что в положительной эмоционально-привлекательной трудовой атмосфере, работникам образовательных организаций максимально приятно сотрудничать и совместно выполнять ряд производственных задач, а значит, они с удовольствием вовлекаются в коллективную деятельность, устойчивее и решительнее нацелены на общее дело, максимально проявляют свой творческий потенциал и демонстрируют ответственное отношение к работе [2]. Так же было обнаружено, что положительный климат в коллективе определяет высокий уровень доверия между его членами, и складывается при наличии таких черт как лояльность и толерантность, порядочность и компетентность, открытость и готовность прийти на помощь всех сотрудников по отношению друг к другу [3], [4].

Анализ научной литературы так же показал, что психологический климат – это объективно существующее явление, которое определяется влиянием двух факторов – макро- и микро- социального уровня [5]. Так, первый макро- социальный уровень характеризуется общей социально-психологической атмосферой общества, которая формируется и напрямую зависит от гео-политической, социально-экономической обстановки в государстве, от уровня доверия граждан к общей государственной политике и т.п. Второй, микро-социальный уровень – определяется спецификой функционирования данного конкретного коллектива относительно разделения ответственности и трудовых обязательств, условий работы, размеров оплаты труда и стиля взаимодействия сотрудников внутри организации и т.п. Оба выше перечисленных фактора и определяют то состояние коллектива, которое называют

«психологическим климатом». Так, ряд ученых-исследователей, предлагают понимать под психологическим климатом тот эмоционально-психологический настрой коллектива, в котором на эмоциональном уровне отражаются личные и деловые взаимоотношения членов трудовой организации, определяемые их ценностными ориентациями, моральными нормами, интересами, талантами и индивидуальными особенностями ценностно-значимыми и привлекательными в условиях той или иной микро- и макро- среды и т.п.

Наши исследования показали, что психологический климат в педагогическом коллективе на микро- уровне создается и проявляется в процессе общения и совместной целенаправленной творчески ориентированной совместной деятельности, на фоне которой реализуются групповые потребности, возникают и разрешаются межличностные и групповые конфликты и т.п. В процессе такой коммуникации в педагогическом сообществе, наиболее отчетливо проявляются скрытые содержательные ситуации взаимодействия между коллегами: соревнование или тайное соперничество, товарищеская сплоченность или круговая порука, грубое давление или сознательная дисциплина и т.п. [6]. В компетентности руководителя образовательной организации находится комплекс мер, средств и способов влияния и воздействия на окружающую обстановку, позволяющих ему, как лидеру педагогического коллектива, предупредить или скорректировать нежелательные устремления в поведении и отношении участников взаимодействия, которые могли бы привести к негативным тенденциям в социально-психологическом пространстве образовательной организации. Так, грамотный руководитель, среди многочисленных технологий коммуникации и воздействия, предпочитает метод убеждения. Данный метод, как никакой другой, с позиции гуманистически ценного взаимодействия, представляет собой процесс психологического обоснования какого-либо суждения или умозаключения. Убеждение является целенаправленным воздействием на сознание и чувства подчиненных через слово и положительный пример личности самого руководителя, и предполагает такое изменение в ценностно-мотивационной и поведенческой составляющей личности собеседника или аудитории, которое создает готовность защищать данную точку зрения и действовать в соответствии с ней. Убеждение – это способ влияния на личность или группу, который затрагивает и рациональную, и эмоциональную, и поведенческую сферы личности. Логически не обоснованное и личным примером не подкрепленное применение метода таит в себе опасность чисто словесного воздействия, основанного на вербальном восприятии тех слов, которые, к сожалению бессильны в своем влиянии на поведение и активность того, на кого направлено убеждение. А.Г. Ковалёв отмечает, что убеждение нельзя смешивать с морализированием. При убеждении – обсуждаемое положение доказывается, а при морализировании – декларируется. Обычно всё, о чём говорится в морализировании, хорошо известно тем, к кому оно обращено, и потому участники обсуждения относятся к такому воздействию иронически, а тои вовсе презрительно. Психологически понятно, что сообщение, не несущее в себе новой информации, может не только не восприниматься, но и вызывать раздражение, негативную реакцию. Убеждение предполагает наличие содержательной информации в сообщении того, кто убеждает, и осознанное отношение к ней того, кто воспринимает. Метод убеждения максимально проявляет свою эффективность только при условии актуальности и своевременности поднимаемых тем в коллективном обсуждении педагогического сообщества. Бессмысленно на обсуждение выносить те проблемные темы, которые не проживались и не апробировались педагогами в их профессиональной деятельности. В то же время, необходимо предварительно подготовить материал для планируемого убеждения. Конкретность, яркость, эмоциональность убеждения словом зависят от умения руководителя привлечь конкретные факты из жизни самих педагогов – участников обсуждаемой ситуации, примеры из книг и журналов, а так же лучших примеров из

жизни классиков психолого-педагогической науки и образовательной практики, и из средств массовой информации. Педагоги ценят уважительное отношение к их мнениям и суждениям, и при демократическом отношении руководителя к процессу обсуждения, - охотно участвуют в обмене мнениями и принимают «подводимую истину», когда она устанавливается в живой и убедительной дискуссии.

Метод убеждения является прямым отражением не формального, а содержательного аспекта взаимодействия руководителя с подчиненными и указывает на демократический стиль общения в коллективе.

Демократический стиль, согласно Курту Левину, предполагает уважительное отношение руководителя к сотрудникам, способность и готовность обсуждать текущие проблемы и решать профессиональные задачи в бесконфликтном пространстве образовательной среды с учетом мнения всех членов коллектива. При таком подходе педагогический коллектив заинтересован в совместном результате деятельности, в коллективе прослеживается инициативность и творческие способности его участников, формируется сознательное и ответственное отношение к работе. В таком коллективе прослеживается устойчивая кадровая расстановка при высоком потенциале карьерных перспектив и уверенности сотрудников в «завтрашнем дне». У педагогов есть реальная возможность постоянно повышать свою профессиональную компетентность и реализовывать свои личностные индивидуальные особенности и способности [7].

В процессе своей профессиональной деятельности, в контексте формирования и сохранения психологически комфортного и благоприятного климата в педагогическом коллективе, руководитель использует ряд активных форм и методов работы с педагогами, которые отражают метод убеждения и демократический стиль руководства в процессе профессионального взаимодействия в образовательной организации. Так, среди множества различных форм работы с целью повышения квалификации и педагогического мастерства сотрудников образовательного учреждения, руководитель использует традиционные и инновационные формы. Среди традиционных форм работы рассматривают: работу в едином образовательном пространстве; проблемные семинары; семинары-практикумы; творческие мастерские; наставничество; педагогические советы; повышение квалификации и др. Среди инновационных форм работы в образовательной организации руководителем планируются и проводятся мастер-классы; проектная деятельность; смотры-конкурсы; педагогические тренинги с решением классических и нестандартных педагогических задач; педагогические рейтинги, КВН; «мозговой штурм» и т.п. [8].

В контексте постоянной модернизации системы образования, которая влечет за собой как технические, практические, так и качественные изменения в практике работы педагога, каждый педагог постоянно испытывает ряд трудностей, с которыми самостоятельно и в одиночку вряд ли сможет справиться. Так же не каждое образовательное учреждение может себе позволить ежегодно обновлять материально-техническую базу, а тем более совершенствовать собственный арсенал связей и возможностей, чтобы гибко и эффективно адаптировать педагога к работе в новых условиях. С целью организации квалифицированной помощи педагогам в их профессиональной деятельности, в компетентность эффективного руководителя входит организация качественной методической поддержки с целью оперативного и перспективного реагирования на текущие и потенциальные запросы и потребности специалистов системы образования. Таким образом, конструктивное взаимодействие методической службы с каждым педагогом – важное звено непрерывного образования и совершенствования мастерства специалистов педагогического труда в основе которой лежит создание условий для самореализации и самоактуализации каждого педагога, развития его ключевых компетенций: коммуникативных, воспитательных, организаторских, исследовательских, образовательных, проектировочных, конструктивных и др.

Ведущими принципами работы руководителя с педагогическим коллективом являются авторитетность, дифференциация, непрерывность, адресность, психологичность, а основополагающим подходом в процессе взаимодействия – гуманистически ориентированный ценностно-смысловой – личностно-центрированный подход, который способствует реализации максимально комфортного психологического воздействия личности руководителя, как на группу в целом, так и на каждого конкретного члена команды.

Главным условием эффективного взаимодействия и воздействия руководителя на педагогический коллектив, является, с одной стороны – авторитетность, а с другой – доверие или, как минимум, отсутствие сопротивления воздействию влиянию.

Все выше перечисленные факторы и формы работы руководителя способствуют созданию психологической совместимости в трудовом коллективе, что в свою очередь, является неоспоримым основанием для формирования эмоционально привлекательного социально-психологического климата в образовательной организации.

Так, психологическая совместимость в психологической науке определяется как сочетание людей друг с другом при максимальной результативности деятельности при минимальных эмоциональных затратах взаимодействующих лиц. Если группа добивается высоких результатов в совместной деятельности при колоссальных затратах психической и иной энергии, за счет нервных срывов, это уже заставляет сомневаться в психологической совместимости, а следовательно – в эмоционально-привлекательном, благополучном психологическом климате.

Эффективный руководитель, прежде всего, старается учитывать индивидуально-психические свойства личности каждого педагога, для грамотного распределения ролей и формирование профессиональных команд в коллективе, что безусловно способствует грамотной «расстановки сил» и «распределения ролей», и определяет психологическую совместимость их участников.

Важно понимать, что отсутствие ориентации руководителя на психологическую совместимость членов команды, руководитель рискует «натолкнуться» на «острые углы» психологической несовместимости.

Психологическая несовместимость – это и отсутствие ценностно-смысловых личностных установок, и отсутствие дружеских связей, теплых и приветливых отношений между людьми, и даже наличие неприятий. Коллеги по работе, в критических ситуациях при психологической несовместимости не способны согласовать свою профессиональную активность (в действиях, мыслях, поведении, отношении и т.п.) с активностью и деятельностью других членов коллектива. Это препятствует совместной едино-направленной деятельности педагогов в направлении главных общих целей образовательной организации.

Эффективный руководитель понимает, что совместимость индивидуальностей – не может быть абсолютной. Совместимость всегда касается какой-либо конкретной деятельности или сферы взаимодействия. Руководитель четко осознает, что чем жёстче «поставлены» рабочие условия в которых действует замкнутая группа, тем выше вероятность несовместимости её членов. В то же время, высокая совместимость в большей мере обеспечивается сознательным усилием, направленным на поддержание нормальной психологической атмосферы в группе.

В наших экспериментальных исследованиях было выявлено, что психологическую совместимость и успехи совместной деятельности, обуславливают общность идеологических взглядов, высокая степень мотивации на педагогическую (профессиональную) деятельность, оптимальные психофизиологические состояния и качества личности каждого участника подколлектива, разнополярность индивидуально-психологических свойств, уровень реализации в профессии и притязаний на успех, возможность самовыражения личностных потенциалов (например: лидерских качеств, творческого начала, дипломатии, пунктуальности и педантичности и т.п.), высокая

терпимость в аспекте толерантности к себе и другим, интеллигентность и общий уровень культуры, высокая степень доверия по отношению к коллегам на основе взаимововлеченности в жизненные трудности и профессиональные задачи, максимально возможная загруженность единоподчиненной ценностно-ориентированной деятельностью, наличие необходимой уединенности каждого участников, чёткость и определённость поставленных задач с необходимой степенью оснащённости рабочего процесса как в технологическом, так и процессуальном плане и т.п.

В качестве основных критериев в формировании руководителем психологического климата в педагогическом коллективе, считаем возможным выделить следующие факторы:

- удовлетворённость членов коллектива взаимоотношениями в команде; условиями к самому процессу трудовой деятельности; стилем отношения руководителя к подчиненным;
- единая ценность общей педагогической направленности деятельности;
- взаимопонимание в коллективе педагогов;
- безупречный авторитет руководителя и уважение к нему со стороны подчиненных;
- степень участия членов коллектива в управлении и самоуправлении образовательной организацией, способность руководителя делегировать полномочия и доверять решение ответственных задач или этапов целенаправленной работы членам коллектива;
- сплочённость вокруг общих целей деятельности;
- сознательная дисциплина и личная ответственность каждого участника за свой блок работы в общей коллективной деятельности;
- продуктивность и эффективность педагогического труда;
- психологическая включенности и творческая активность каждого педагога в профессиональную деятельность;
- организация труда, направленная на психологическую удовлетворенность, успешность, эффективность и результативность каждого члена коллектива в общей профессиональной деятельности;
- создание условий для раскрытия и реализации как реальных склонностей и способностей личности и коллектива, так и скрытых, неиспользованных резервов и потенциальных возможностей каждого участника;
- учет масштабов и глубины барьеров, лежащих на пути реализации психологических резервов личности и коллектива;
- выявление и фиксация реальных сдвигов, которые происходят в структуре психического потенциала личности и коллектива в целом.

В то же время, в формировании психологического климата в коллективе, нельзя ориентироваться только на реально сложившуюся психологическую составляющую как феномен групповой сплоченности, но и на особенности научно-технического прогресса, и процессуальную готовность педагогов к работе в новых условиях – руководителю важно одновременно предвидеть возможные трудности в решении перспективных задач, связанных с моделированием новых, более сложных и совершенных, чем прежде, человеческих отношений и человеческих общностей, способных к решению тех или иных профессиональных задач в инновационных своих составляющих.

В заключении важно отметить, что в нашей работе был представлен анализ личностных характеристик и особенностей профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения и показана его роль в формировании

психологического климата в педагогическом коллективе современной общеобразовательной школы; выделена структура социально-психологического климата, предложены определения и выявлены содержательные компоненты психологически комфортной бесконфликтной образовательной среды. Делается вывод о ценности личностных особенностей руководителя, о правильно выбранной управленческой политике, и о значимости психологически комфортной коммуникации внутри микрогрупп, при поддержании и обеспечении достаточного уровня их социально-психологической защищенности и общей устремленности к успешности в педагогическом труде.

1. Савельева М.В. Социально-психологические факторы формирования благоприятного психологического климата в коллективе. // Вестник университета Российской Академии Образования. – 2011. – №4. – С. 64-69.
2. Фалунин В.Ф., Фалунина Е.В. Актуализация проблемы развития личности полисубъектного руководителя. // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – №3 (17). С. 76-78.
3. Герасимов С.Н., Фалунина Е.В. Требования ФГОС к личности руководителя среднего звена системы высшего образования. // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2019. – №1 (23). С. 180-186.
4. Мараховская Л.Э., Фалунина Е.В. Влияние уровня развития толерантности педагогов ДОУ на сплоченность в трудовом коллективе. // Актуальные проблемы психолого-педагогического образования. // II Все-росс.научно-практич.конф. с междун.уч., под ред. В.В. Толмачевой. 2019. – С. 88-94.
5. Жданов О. Социально-психологический климат в коллективе. // Кадровое делопроизводство. - 2007. - № 11, с. 15.
6. Фалунина Е.В., Фалунин В.Ф. Содержательные характеристики психологического портрета личности руководителя современной общеобразовательной школы. // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2 (часть 3) URL: <http://www.science-education.ru/131-23970>
7. Ишмекеева А.К. Факторы формирования и корректировки социально-психологического климата в коллективе. // Психология, социология и педагогика. 2013. - № 2, с. 5-6.
8. Фалунин В.Ф., Фалунина Е.В. Проблема развития личности руководителя как субъекта профессиональной деятельности. // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2014. – №4 (18). С.102-108.

Фролова В.А.

Влияние стиля семейного воспитания на формирование личности ребенка

*Московский городской педагогический университет
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-06-2020-469

idsp: ljjournal-06-2020-469

Аннотация

В статье рассматриваются стили семейного воспитания, приводятся классификации стилей, а также выявляется их роль в формировании личности детей.

Ключевые слова: семья, ребенок, стили семейного воспитания, детско-родительские отношения.

Abstract

The article discusses the styles of family education, provides classifications of styles, and also reveals their role in shaping the personality of children.

Key words: family, child, styles of family education, parent-child relationships.