

3) материальные блага и пол. Объяснением этому является стремление юношей получить многое, для достижения определенного престижа среди своих сверстников. Это получение определенного статуса в обществе;

4) информативно-культурный компонент и пол. Мужчины и женщины воспринимают одну и ту же информацию по-разному. Так же здесь играет немало важную роль стереотипы, сложившиеся в обществе. Они предполагают определенное поведение мужчин и женщин;

5) положение в различных сферах жизнедеятельности и материальные блага. Считается, что хороший достаток обеспечивает высокое положение в обществе.

Исследование показало, что ценностные ориентации учащихся старших классов имеют различия в зависимости от пола. Для юношей наиболее важными и регулирующими являются ценности социальной успешности – это «любимая и интересная работа», «дело, которое будет самым важным в жизни», «иметь средства для развлечений». Для девушек значимыми являются ценности социального взаимодействия такие как «верный, надежный и преданный друг», «авторитет и уважение товарищей», «сделать из себя настоящего человека». В соответствии с принятыми подростками ценностями выстраивается их поведение, строятся их взаимоотношения с окружающим миром.

А.М. Саитгараева
РГППУ, Екатеринбург

Особенности социально-психологического климата в педагогическом коллективе и его связь с уровнем конфликтности и стратегиями поведения в конфликтной ситуации

Педагогические коллективы сегодня раздирают противоречия. В педагогическом коллективе конфликты довольно частое явление. В них бывают порой задействованы все члены школьного социума: педагоги, родители, учащиеся. Нередко при этом легко разрушаются с таким трудом налаженные связи.

В настоящее время, когда именно коллективные условия определяют успехи науки, техники, возникает острая необходимость в людях, владеющих искусством создавать моральный климат в коллективе. Однако в педагогическом коллективе каждый его член может и должен влиять на благоприятность социально-психологического климата. И коллектив становится могучим средством формирования личности только тогда, когда он характеризуется благоприятным психологическим климатом.

Чтобы успешно преодолевать разрушительные последствия конфликтов, нужно научиться обходить их. А это возможно лишь при высоком уровне развития коллектива и благоприятного социально-психологического климата.

Вопрос благоприятного социально-психологического климата в коллективе настоящее время весьма актуален, поскольку в наши дни наибольшую популярность приобретают профессии, характеризующиеся коллективной деятельностью. Для общеобразовательной школы этот вопрос имеет особое значение, поскольку климат в коллективе напрямую влияет на эффективность деятельности педагога. Целью воспитания и обучения является гармоничное развитие личности учащегося, которое во многом определяется работой педагога. Если в педагогическом коллективе сформировался неблагоприятный психологический климат, существуют неразрешенные конфликты и противоречия между его членами, это все будет отражаться на учащихся.

Проблемой социально-психологического климата занимались такие ученые, как Э.Э. Шелест, Е.С. Кузьмин, Б.Ф. Ломов, В.М. Шепель, Р.Х. Шакуров, К.К. Платонов, Б.Д. Парыгин, В.В. Бойко, В.Б. Ольшанский и др.

Одним из факторов, влияющих на благоприятность социально-психологического климата, является доминирующая стратегия поведения в конфликтной ситуации.

Согласно К.У. Томасу, существует пять основных стратегий разрешения конфликта: сотрудничество, соперничество, компромисс, приспособление, избегание.

Исследование этой проблемы наряду с научным значением представляет и огромный практический интерес, поскольку нацелено, в конечном счёте, на решение многих педагогических вопросов, связанных с организацией эффективного обучения и воспитания детей. Результаты, полученные при разработке данной проблемы, помогут педагогам более чётко ориентироваться при возникновении конфликтной ситуации.

В исследовании принимали участие коллектив преподавателей МОУ-СОШ с углубленным изучением английского языка №148 города Екатеринбурга. (16 женщин в возрасте от 24 до 62 лет).

Диагностика проводилась с помощью методик К.Н. Томаса «Оценка способов реагирования в конфликте», В.В. Шпалинского и Э.Г. Шелеста «Оценка социально-психологического климата в коллективе», «Тест на оценку уровня конфликтности личности».

Результаты проведенной диагностики показали, что большая часть педагогов данной школы в конфликтной ситуации используют стиль сотрудничества, предполагающий разрешение конфликтов через совместный поиск решения проблемы с учетом интересов обеих сторон. Наименее предпочитаемым стратегией поведения в конфликте среди педагогов данного коллектива явилась стратегия соперничества, то есть стремление разрешить конфликт, игнорируя мнение других.

Результаты диагностики социально-психологического климата в данном коллективе свидетельствуют о том, что в данном коллективе средний уровень благоприятности социально-психологического климата. Большинство педагогов считают, что социально-психологический климат в их коллективе в меру благоприятный, то есть он в определенной степени способствует развитию личности, но все же есть некоторые факторы, препятствующие плодотворным взаимоотношениям.

По результатам методики, определяющей склонность к личности к конфликту, был выявлен средний уровень конфликтности данного коллектива. Таким образом, можно сделать вывод о том, что люди, работающие в данном кол-

лективе в основном спокойны, уверены в себе, их желания и стремления сбалансированы, наблюдается последовательность в поведении.

Результаты корреляционного анализа свидетельствуют о наличии обратной корреляционной связи между показателями шкалы социально-психологического климата и показателями сотрудничества, а также между показателями шкалы социально-психологического климата и показателями шкалы компромисса. Также существует обратная корреляционная связь между показателями социально-психологического климата и показателем уровня конфликтности в коллективе. То есть, чем благоприятнее социально-психологический климат, тем ниже уровень конфликтности коллектива.

Также была выявлена прямая взаимосвязь между показателями шкалы социально-психологического климата и показателями шкалы избегания, и между показателями социально-психологического климата и показателями шкалы соперничества.

Таким образом, при благоприятном социально-психологическом климате коллектива его члены выбирают такие стратегии как сотрудничество и компромисс.

Стиль сотрудничества отличается как высокой степенью личной вовлеченности в него, так и сильным желанием объединить свои усилия с другими для разрешения межличностного конфликта. При таком подходе выигрывает каждая из сторон. Стиль компромисса заключается в разрешении межличностного конфликта таким образом, чтобы учитывались интересы каждой из конфликтующих сторон. Те, кто его использует, оценивается окружающими в целом благоприятно.

Если социально-психологический климат в коллективе неблагоприятный, это приводит к стремлению его членов соперничать друг с другом, либо просто уходить от решения конфликта. Эти стратегии, дополняя друг друга затрудняют взаимодействие членов группы, вызывают негативные переживания, неприязнь, недоверие, неуверенность, разочарование, отчуждение, конфликты во взаимоотношениях.

Проблема формирования педагогического коллектива стояла остро всегда. Ещё острее стоит вопрос о создании в нём такой атмосферы, чтобы учебно–воспитательный процесс был наиболее эффективным.

Одной из главных социально-психологических функций руководства педагогического коллектива является сплочение его сотрудников. Сплочённость коллектива способствует повышению его воспитательных возможностей, сокращению текучести кадров. Сплочённый коллектив – коллектив устойчивый, способный противостоять действию внутренних и внешних сил, направленных на ослабление или разрушение связей между его членами.

Психологический климат коллектива также зависит от отсутствия или наличия в нём творческой атмосферы. Творческий рост педагога может отвечать требованиям сегодняшнего дня лишь при условии, если в его основе лежит поиск наиболее эффективных методов работы, вытекающий из стремления личности к самосовершенствованию. Но руководителям школ становится всё труднее следить за последними новинками педагогической науки и практики, тем более по разным предметам. Поэтому, видимо, главная функция руководителей школы должна заключаться не только в научно-методическом просвещении педагогов (хотя эта функция не теряет своей актуальности), а в создании в коллективе такой атмосферы, которая побуждает каждого работника неустанно повышать свой теоретический уровень и педагогическое мастерство. Также немаловажным фактом является организация доброжелательного и взаимовыгодного общения между преподавателями.

Социально-психологический климат создается и проявляется в процессе общения, на фоне которого возникают и разрешаются межличностные конфликты. От того, каким способом участники выходят из конфликтной ситуации, зависит благоприятность климата в коллективе и, следовательно, продуктивность и эффективность его деятельности.

Социально-психологические аспекты профессионализма

Сегодня общеизвестно, что для реального выполнения профессиональной деятельности специалист должен быть наделен некоторыми психологическими качествами, необходимыми для данной профессии. Они, в свою очередь, являются предпосылкой профессиональной деятельности, в то же время они сами совершенствуются, шлифуются в ходе деятельности, являясь ее новообразованием.

На сегодняшний день профессионализм деятельности является показателем цивилизованного и высокоразвитого общества, поэтому изучение проблем и социально-психологических аспектов профессионализма становится все более актуальным. Поэтому решение проблемы совершенствования профессионализма работников предполагает пересмотр образовательных программ.

Совершенствование процесса профессионального образования специалистов в значительной степени определяется содержанием образовательных программ, а также оптимальным сочетанием различных форм учебных занятий. Важно, чтобы образовательный процесс был ориентирован, прежде всего, на приобретение и развитие знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств, обусловленных требованиями профессиональной деятельности. В последнее время большой интерес вызывают возможности психологического обеспечения развития профессионализма, поскольку именно в области психологической науки разработаны теоретические основы и технологии развития профессионализма.

Понятие «профессионализм» рассматривается в разных аспектах: психологическом (Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, В.П. Зинченко, Е.А. Климов, Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлин, С.Л. Рубинштейн и др.); акмеологическом (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.П. Ситников и др.); социально-психологическом (К.А. Абульханова-Славская, Г.М. Андреева, А.Г. Асмолов, Т.Ю. Базаров, А.И. Донцов, Ю.М. Жуков,