

**ДОБРАЯ АТМОСФЕРА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ –
КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

*«Ничего нет в мире драгоценнее уз,
соединяющих человека с человеком.
Работая только ради материальных
благ, мы сами себе строим тюрьму»
Антуан Сент-Экзюпери*

Известно, что в отношениях между людьми нет мелочей. Но, как показывает жизнь, это золотое правило нами часто игнорируется. Мы часто пользуемся своим авторитетом в решении многих вопросов. **Авторитет** – это не только жизненный опыт, не только блестящее знание специальности, он еще и наше поведение, нюансы нашего характера, взаимоотношения с людьми, умение поддерживать добрую атмосферу в пед. коллективе.

Добрые отношения зависят от понимания самого себя и партнеров по общению, адекватной самооценки и оценке окружающих. Здесь, к сожалению, мы допускаем много ошибок. Нередко смелость расцениваем как нахальство, бережливость как жадность, скромность и стремительность как скрытность и хитрость, молчаливость как не мобильность. Одно мы ценим манеру поведения. А именно, доброжелательность к коллегам, подчиненным, студентам, ко всем, с кем приходится контактировать в филиале РГППУ и вне его стен.

Доброе отношение к окружающим в значительной степени определяется нашим внутренним состоянием, нашей самооценкой, которая, в свою очередь, зависит от соотношения уровня притязаний и достижений. Чем выше притязания педагога или работника филиала и, чем меньше его достижения, тем конфликтнее его личность, тем сложнее с ним общаться. Чем ниже уровень притязаний и чем больше добивается человек

в жизни, тем он уважительнее и добрее относится к окружающим, тем лучше выполняет свои профессиональные и служебные обязанности. Но есть одно «НО», низкая самооценка может затруднить контакты обучающегося с окружающими. Завышенная самооценка так же мешает установлению добрых отношений с большинством членов педколлектива. Здесь хочется привести замечательные идеи В.А. Сухомлинского, призывающие беречь, щадить неприкосновенность, уязвимость, ранимость другого человека, не причинять людям зла, обиды, боли, тревог и беспокойства.

Может быть, кто-то скажет, прочитав эти строки, что дружить со всеми у него не получается, да и нет надобности. Верно, дружба между членами педколлектива совсем не обязательна для его успешной работы. Пылкая любовь не нужна для достижения успеха в трудовой, учебной или какой-нибудь иной деятельности. Для успешной совместной деятельности сработанность более важна, чем психологическая совместимость, но нам нужно учиться терпимо относиться друг к другу, не “рубить с плеча” при выяснении отношений.

Еще нам мешает наладить добрые отношения отсутствие гласности в работе пед. коллектива. Если вопросы жизни коллектива решаются кулуарно, они становятся открытой раной, разъедающей добрые отношения. Очень хорошо напоминал об этом декабрист Н.И. Тургене, заметивший, что лучший залог, лучшая гарантия для всех деяний человеческих есть гласность. Зло, обнаруживаясь, много уже теряет своей силы. Гласность естественнее тайны. Она есть правило, тайна – исключение.

Сохранять «тайну» в отношениях между людьми можно только отказавшись от подлинной дружбы, от настоящего плодотворного общения.

Поэтому большое влияние на сплоченность всего нашего пед.

коллектива оказывают его лидеры и в первую очередь - сам руководитель учреждения. Такие люди помогают не только руководителю добиваться успехов в достижении поставленных целей, но и объединять весь коллектив. Но хорошие отношения налаживаются и оказывают необходимое положительное влияние на коллектив только там, где существует такое явление, как нравственная атмосфера, где *руководитель прививает подчиненным желание бороться с несправедливостью, нечестностью, всегда думать не только о себе, но и об интересах преподавателей и студентов.*

Руководителю любого ранга **необходимо умение** видеть за поступками людей порождающие их цели, мотивы, взаимосвязи и влияния, настроения, потребности и проблемы. Если **руководителю удастся избежать таких ошибок**, как противопоставление подчинённых друг другу, захваливание одних и частое или безосновательное порицание других, бездумное поощрение соперничества в уродливых формах его проявления, то этим он создаёт благоприятные социально-психологические условия для сближения коллектива, вследствие чего и хорошие отношения будут основополагающими в таком коллективе.

Для успешного выполнения управленческой деятельности необходимо уметь строить взаимодействие с людьми, создавая атмосферу непринужденности в отношениях с подчиненными, быть способным убеждать и оказывать побуждающее воздействие, выражать признательность и одобрение при достижении успехов, преодолевать сопротивление со стороны тех работников филиала, которые преследуют цели, не согласовывающиеся с целями всего коллектива. Именно поэтому нужна более активная работа по формированию представлений руководителей и работников любого структурного подразделения филиала РГППУ о том, каким должно быть психологическое взаимодействие с подчиненными, а также характер психологических воздействий на них.

Руководитель любого структурного подразделения в филиале ответственен за то, как налажено общение и взаимодействие работников, находящихся непосредственно в его подчинении, а также за содержание, структуру и состояние коллективной психологии в целом. Он не сможет эффективно руководить, если будет действовать только методами административного давления и принуждения, пока не разберётся в особенностях климата своего коллектива, не учтёт его моральное состояние, не поймёт расстановку людей и характер их взаимозависимостей и взаимовлияний. А если руководитель все-таки не поймет своих подчиненных, «не услышит» их проблемы, то о каких добрых отношениях можно рассуждать в таком коллективе?

Боле того, полноценное руководство коллективом не ограничивается только организаторской деятельностью, состоящей в планировании и обеспечении совместной работы и мобилизации людей на выполнение поставленных задач. Оно включает, кроме того, и регулирование внутренних, социально-психологических процессов, сплочение всего коллектива, повышение корпоративного духа, укрепление дисциплины, предупреждение и разрешение рабочих конфликтов.

И как сказал Конфуций, что если ведёшь себя правильно, то за тобой пойдут и без приказа; когда же ведешь себя неправильно, то не слушают, хоть и прикажешь.

Таким образом, научное понимание *добрых отношений в педагогическом коллективе* и его психологии помогает руководителю организовать свою деятельность на принципах системности.

А.М. Тихомирова
УргЭУ, г. Екатеринбург

ИМИДЖ ВУЗА КАК ЧАСТЬ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Корпоративная культура стала важным объектом заботы