

Педагогикалық  
ұжымдағы  
тұлғаралық  
қатынастар

Қабылдаған: Нурсейтова А  
Тобы: 111-24  
Орындаған: Тухтамуратов С

Ұжымдағы көңіл-күй мен қоғамдық пікір, эмоциялық күш-қуат пен өзара қатынастың деңгейін ондағы қалыптасқан әлеуметтік-психологиялық, климатпен айқындалады. "Психологиялық климат", "әлеуметтік-психологиялық климат" немесе "микроклимат" ұғымдары ғылыми емес, астарлы, ауыспалы ұғымдар. Географиялық климат сияқты мамыражай әлеуметтік-психологиялық климат адамның осындай климаттағы ұжымда өзін барынша жайлы сезініп, тұлғалық және кәсіптік қатынас-тарда өзін жан-жақты таныта алуын білдіреді. Ұжымдағы психологиялық климаттың мазмұндық сипатын адамдардың өзара қарым-қатынасы, олардың көңіл-күйі, хал-жайы, бірлесе атқарған жұмыс процесіне көңілі толуы айқындайтын болғандықтан психологиялық климатты сипаттауда эмоциялық бағаның маңызы зор. Жағымды әлеуметтік-психологиялық климат қалыптасқан педагогикалық ұжым қолайлы моральдық-психологиялық ауа-райымен, парыз бен жауапкершілікті құрметтеумен өзара талапшылдықпен, сергектікпен ерекшеленеді.

Әлеуметтік-психологиялық климат ұжым мүшелерінің бірлескен іс-әрекет пен өзара қатынас процесінің сипатын танытатын ұжымның сезімдік-психологиялық жағдайларының жүйесін білдіреді. Әлеуметтік-психологиялық климатты осылай түсіне отырып, оның мынадай негізгі қызметтерін атауға болады. Педагогикалық ұжымның әлеуметтік-психологиялық климатының топтастырушылық қызметі ұжым мүшелерінің оқу-тәрбие міндеттерін шешуге ұжымдық күш-жігерді топтастыруын, бірігуін іске асырады. Ынталандырушылық қызметі педагогикалық әрекеттің қолдануына қажетті ұжымның "эмоционалдық күш-қуатын" қалыптастыруға байланысты. Тұрақтандырушылық қызметі ұжым ішкілік тұрақтылығын қамтамасыз етіп, ұжымға жаңа мүшелердің енуіне қажетті алғышарт жасайды.

*Реттеушілік қызмет өзара қатынас нормаларын нығайтуда, ұжым мүшелерінің тәртібіне баға беруде керінеді.*

Психологияда қолайлы әлеуметтік-психологиялық климаттың басты көрсеткіштерін айқындау бағытында зерттеулер жүргізілуде. Бір жағдайларда көрсеткіш ерекшеліктері ретінде тұлғааралық, адамгершілік, сезімдік, құқықтық өзара қатынастар қарастырылса, ендігі бір жағдайларда ұжымдық әрекет тиімділігінің барынша жалпы сипаттамасына аса мән беріледі.

Ондай сипаттамаларға мыналар жатады:

- ұжым мүшелерінің ұжымда болғанына, ондағы еңбек процесі мен нәтижесіне қанағаттануы;
- ресми және бейресми жетекшілердің беделі мойындауы;
- ұжымдағы жарқын, көтеріңкі көңіл-күй;
- ұжым мүшелерінің басқаруға және ұжымның өзін-езі басқаруға қатысуының жоғары деңгейі;
- ұжым мүшелерінің топтасушылығы мен ұйымшылдығы;
- сапалы тәртіп;
- еңбектің өнімділігі;
- кадрлардың тұрақтылығы.

Кең көлемдегі кәсіптік-педагогикалық міндеттерін атқара жүріп мұғалім өзін және еңбегін жұртшылықтың бағалауын қажетсінеді. Педагогтар әсіресе беделді адамдар тарапынан, соның ішінде басшылар мен ата-аналар тарапынан берілген бағаны түсінуге бейім. Жағымды баға педагогты ынталандырады. Жағымсыз баға өзінің қызметін, кәсіптік позициясын, өзгелермен қарым-қатынасын қайта қарауға негіз болады. Сондықтан педагогикалық ұжымдағы қатынас өзара сыластық, принципті, талапшыл және тілеулестік сипатта болуды талап етеді.

Әлеуметтік-психологиялық климаттың тұлғаға ықпал жасауының механизмі еліктеуден - өзге адамдардың сезімін, ойларын тікелей қолдану, пайдаланудан тұрады. Педагогикалық қызмет барысында кейбір мұғалімдер өз әріптестерінің эмоциялық жағдайын түсінуге және оған төзуге қабілетті болса, екіншілері оның психологиялық жағдайына талдау жасап, өз сенімі, ықыласымен сәйкес келетін, келмейтіндігін салыстыруға бейім. Ұзақ уақыт бірлесе қызмет жасау, мүдде ортақтығы жағымды еліктеу процесін едәуір жеделдетеді. Өз өріптесінің сезімдік-психологиялық көңіл-күйін танып, оны түсіне алған педагог қалыптасқан жағдайдан шығудың оңтайлы шешімін өз басынан іздестіреді.

Жеке адамның ұжымға және оның әлеуметтік-психологиялық климатына ықпал жасайтын негізгі әдістері — кезін жеткізу, сендіру, жеке үлгі көрсету. *Кезін жеткізу* адамдардың бағасын, пікірін, қалыптасқан мінез-құқық нормалары мен ережелерін нақты адамның- көз жеткізетін тұлғаның түсінігіне сәйкес өзгертуге бағытталады. Осы жағдайда көз жеткізуші факторлардың қуатын, қисымымен дәлелді пайдаланып, тек ақыл-ойға ғана емес, әңгімелесушінің сезіміне де әсер етеді. *Сендіру* процесінде бір адамның екінші адамға немесе тұтас ұжымда әсері ырықты немесе ырықсыз түрде іске асады, Сендірудің көмегімен педагогикалық ұжымда көңіл-күй қалыптасып, идеялар, педагогикалық құндылықтар орнығады. Ұжымдағы жағымды әлеуметтік-психологиялық климаттың қалыптасуына жеке тұлғаның жасайтын ықпалына тиімді әдіс іжеке үлгі көрсету болып табылады, Ол үлгі адам мінез еңбегіне, әріптестеріне. ұжымдық пікірге қатынасы болуы мүмкін. Үлгі барлық кезде де нақты, ол әрекет пен мінез-құлықтың үлгісін береді, көңілдегі мен өмірдегіні салыстыруға мүмкіншілік береді.



Педагогикалық ұжымда орын алатын келіспеушіліктің негізгі үш тобын бөліп көрсетуге болады. Бірінші топ кәсіптік-педагогикалық әрекетті мақсатқа жетуге кедергі келтіретін, іскерлік байланыстардың бұзылуынан туындайтын кәсіптік келіспеушіліктер. Бұндай келіспеушіліктер жұмыстағы ынтасыздықтан, мұғалімдердің әрекет мақсатын түсінбеуінен және өз ісін жете білмеуінен туындайды. Екінші топ - педагог мінез-құлқының өзара қатынас нормаларына сай келмеуіне, сол сияқты мінез-құлық пен іс-әрекеттің ұжым мүшелерінің бір-бірінен күткен талаптарына сай келмеуінен туындайды. Ол педагогтың өз әріптестеріне және оқушыларға көрсеткен әдепсіздігі, кәсіптік этика нормаларының бұзылуы, ұжым талабын орындамау және т. б. түрінде көрініс береді. Үшінші топ — педагогикалық процестерге қатысушылардың мінез бен темпераменттік ерекшеліктері негізінде тұлғалық сәйкессіздіктен туындайтын келіспеушіліктер. Бұл топты негізінен ұстамдылық, өзіне деген бағасы мен пікірінің аса жоғары болуы, эмоциялық тұрақсыздығы сияқты сапалар құрайды.

Келіспеушілікті реттеу мынадай қисынды әрекеттердің бірізділігінен тұрады: келіспеушіліктің алдын алу; пайда болған жағдайда келіспеушілікті үйлестіру, жою; келіспеушілік ахуалды шешудің ең оңтайлы шешімін қабылдау; келіспеушіліктің түйінін шешу. Келіспеушілікті алтын алу кезінде сол адамның неге осылай жасағандығын анықтаудың маңызы зор. Мектеп басшысы қалыптасқан келіспеушілік ахуалға немқұрайлы карамауы тиіс, сондықтан ол келіспеуші жақтарды ашық әңгімеге тартып қалыптасқан жағдайды бірге талдап, талқылауы тиіс. Келіспеушілікті басқару кезеңінде басшы жеке әңгімелесіп, келіспеуші жақтарды алдағы кездесуге, араласуға психологиялық тұрғыдан дайындауы тиіс.

Егер келіспеушілікті бастапқы кезеңінде келістіру мүмкін болмаса, онда оны шешудің тактикасы мен стратегиясы жасалуы керек. Оны мектеп директоры немесе оның орынбасарлары іске асырады, қажет болған жағдайда ұжымдық шешім қабылданады. Ол бойынша келіспеуші ұжым мүшелеріне біршама уақыт бір-бірімен араласпау немесе ол араласуды шектеу туралы шарт қойылуы мүмкін. Кәсіптік келіспеушіліктер еңбек жағдайын, оқу-тәрбие процесін өзгерту, мектеп жұмысының тәртібіне түзету енгізу арқылы реттеледі. Тұлғалық сәйкессіздіктен туындаған келіспеушілікті жою күрделі сипат алады. Бұндай жағдайда басшы келіспеуші жақтарға өзге де пікірлердің өмір сүруін мойындататындай шешім қабылдайды.