



Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

лучшееерешение.рф конкурс.лучшееерешение.рф квест.лучшееерешение.рф
лучшийпедагог.рф publ-online.ru полезныекниги.рф
t-obr.ru 1-sept.ru v-slovo.ru o-ped.ru na-obr.ru

Понятие "межличностные отношения", их характеристика и значение межличностных отношений в педагогическом коллективе школы

Автор: Быкова Светлана Александровна

ГБОУ Гимназия № 664 Красногвардейского района Санкт-Петербурга

Формирование человека как личности происходит в процессе общения. В начале своего жизненного пути мы не можем выбирать людей, которые будут входить в наше окружение, с кем мы будем общаться. Но в процессе взросления, человек сам имеет возможность регулировать свой круг общения.

Ежедневно человека окружают разные люди: те, с кем он живет, учится, работает, отдыхает и т.д. По отношению к каждому из этих людей ему приходится выбирать определенный стиль общения, манеру поведения, эмоционально откликаться на каждого, с кем он взаимодействует [1].

От личностных особенностей, которыми обладает окружающие его люди, зависит характер их эмоционального отношения к нему, а также характер психического отображения и поведения. Так, Е.И. Ильин считал взаимодействие между людьми, сопровождающееся переживаниями эмоций, выражающих внутренний мир человека, межличностными отношениями [3, с. 228].

Иными словами, понятие «межличностные отношения» представляет систему установок, ожиданий, стереотипов и диспозиций, через которые люди, как правило, воспринимают и оценивают друг друга. Эти диспозиции выступают основой формирования социально-психологического климата в коллективе [5].

Н.Н. Обозов выделяет следующие компоненты межличностных отношений: когнитивный (информационный), аффективный (эмоциональный) и поведенческий [6]. Остановимся подробнее на содержании каждого.

Когнитивный (информационный) компонент включает в себя познавательные психические процессы, а именно - ощущения, восприятие, представление, память, мышление, воображение. Данный компонент позволяет осуществить познание индивидуально-психологических особенностей партнера по совместной деятельности и взаимопонимание между людьми. Стоит отметить, что характеристиками взаимопонимания являются: адекватность - точность психического отражения воспринимаемой личности и идентификация - отождествление индивидом своей личности с личностью другого индивида.

Аффективный или эмоциональный компонент заключается в возникновении у человека при взаимодействии с другими людьми положительных или отрицательных переживаний. Это могут быть симпатия или антипатия; удовлетворенность собой, партнером, работой и т.д.; эмпатия, выражающаяся в виде сопереживания (переживания тех чувств, которые испытывает другой), сочувствия (личностного отношения к переживаниям другого) и соучастия (сопереживание, сопровождаемое содействием).

Сущность поведенческого компонента состоит во включении мимики, жестикуляции, пантомимики, речи и действий, выражающих отношения данного человека к другим людям и к группе в целом. Можно сказать, он играет ведущую роль в регулировании взаимоотношений.

Существует достаточно большое количество классификаций межличностных отношений. По мнению С.В. Духновского, это связано с тем, что на данный момент времени в психологии отсутствуют единые, общепринятые критерии и основания для их классификации [2].

Так, например, Е.Ю. Клепцова выделяет три вида межличностных отношений: гуманные, нейтральные, негуманные (эгоистические) отношения. Негуманные отношения характеризуются направленностью на себя (эгоизм), стихийным характером, оценочностью и имеют значительные ограничения при восприятии и понимании других людей. Стоит отметить, что данный вид отношений может перетекать в нейтральный или даже гуманный вид межличностных отношений, которые, в свою очередь, характеризуются отторжением от себя оценочности в восприятии себя, в восприятии других людей, событий и любой информации [4].

Переход от одного вида отношений возможен при наличии определенных (в частности-критических) внешних и внутренних условий. Они могут быть как положительными: рождение ребенка, внука, влюбленность, долгожданная встреча, так и отрицательными: потеря работы, болезнь (собственная или кого-то из референтного окружения), смерть близкого и т.п. Также переходу на другой тип отношений может поспособствовать специально организованное обучение.

Существует идентичная типология Н.Н. Обозова, который характеризует выделенные им виды межличностных отношений аналогично Е.Ю. Клепцовой, а названия трактует следующим образом: отрицательные, индифферентные и положительные отношения. Автор также допускает переход от одного вида к другому [6].

С опорой на типологию Т. Лири возникла еще одна отечественная классификация межличностных отношений. Российский психолог Л.Н. Собчик, модифицировала типологию американского психолога, выделив восемь типов межличностных отношений; среди них: властный - лидирующий; независимый – доминирующий; прямолинейный - агрессивный; недоверчивый - скептический; покорный - застенчивый; зависимый - послушный; сотрудничающий - конвенциальный; ответственный - великодушный. Для формулировки названия каждого типа и их описания автор опиралась на выделенные типы характера: агрессивность, спонтанность, эмотивность, экстраверсия, сензитивность, тревожность, педантичность, интровертированность. Стоит отметить, что на основе данной типологии была разработана теория ведущих тенденций, которая подтвердила свою практическую значимость [8].

Межличностные отношения в коллективе оказывают влияние на настроение, самочувствие, удовлетворенность процессом совместной деятельности и общения, а психологический климат отражает характер межличностных отношений [7, с. 69]. Отсюда следует прямая связь межличностных отношений и психологического климата в коллективе. Исходя из вышеизложенного, принято выделять следующие виды межличностных отношениях среди членов коллектива:

- отношения между членами коллектива «по вертикали», характеризующиеся восприятием руководителя коллективом и, наоборот, а также степенью участия в управлении и удовлетворенность этим участием;
- отношения между членами коллектива «по горизонтали», характеризующиеся сплоченностью коллектива, характером межличностных отношений, типом и способами разрешения конфликтов;

- отношение к труду: удовлетворенность трудом, эффективность деятельности коллектива и т.п.

Таким образом, состояние социально-психологического климата в педагогическом коллективе зависит от того, насколько гармоничными в нём являются межличностные отношения среди его членов и наоборот: если коллективу свойственно сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, члены этого коллектива испытывают радость от совместного труда, им приятно находиться в таком окружении, они желают быть частью него. Там же, где царят равнодушие, давление или формализм, члены коллектива будут ощущать дискомфорт, выражающийся эмоциональной подавленностью, отчужденностью, которые могут стать причиной стрессового состояния, что ведет к возникновению конфликтных ситуаций в коллективе, а также к снижению результатов профессиональной деятельности.

В контексте отношения членов коллектива к труду, важным считается факт о том, что межличностные отношения только тогда ценимы в коллективе, когда являются условием или средством достижения жизненно значимого социально важного результата.

Конечно, без взаимодействия, без общения людей друг с другом не может быть коллективного труда, учения, искусства, игры и функционирование средств массовой информации и коммуникации. В связи с этим межличностные отношения чаще всего рассматривают в системе «человек - человек». Люди, относящиеся к профессиям этого типа, в процессе своей профессиональной деятельности взаимодействуют между собой, и окружающий мир видят, как систему человеческих отношений. При этом вид деятельности, который общение обслуживает, налагает свой отпечаток на содержание, форму и на весь процесс взаимодействия между участниками этой деятельности [1].

Профессия «педагог», по своим основным характеристикам, относится к типу «человек - человек». Научными исследованиями доказано, что профессиональная образовательная деятельность является одной из основных сфер человеческого взаимодействия в обществе и ярким примером данного взаимодействия могут служить межличностные отношения в педагогическом коллективе.

С. Л. Фоменко рассматривает педагогический коллектив школы как «общность учителей, объединенную духовными и социально значимыми ценностями и гуманными целями обучения и воспитания подрастающего поколения, организованную для совместной профессиональной деятельности», способную выполнять ее качественно и обеспечивать возможности профессионального развития для каждого члена коллектива [9, с. 91].

С нашей точки зрения, именно в педагогическом коллективе происходит формирование особого типа межличностных отношений, характерной особенностью которого является высокая степень сплоченности, коллективистское самоопределение, высокая референтность педагогов по отношению друг к другу, объективность в возложении и принятии ответственности за результаты совместной деятельности.

Иными словами, эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива и каждого его члена по отдельности определяется характером межличностных отношений, уровнем педагогической культуры педагогов, осознанием коллективной и индивидуальной ответственности, а также степенью организованности, целенаправленности сотрудничества.

В контексте межличностных отношений среди членов педагогического коллектива школы не можем не отметить возможность возникновения конфликтных ситуаций, которые значительно снижают трудовой потенциал как каждого работника, даже не вовлеченного в конфликт, так и всего коллектива. На урегулирование конфликтов, споров уходит много энергии и времени, но данная процедура является необходимой. Во избежание временных, энергетических и эмоциональных потерь при формировании педагогического коллектива советуют проводить изучение психологической совместимости сотрудников (в частности – трудовой), после чего следует составление плана дальнейшей совместной работы с учетом всех имеющихся нюансов. Производя время от времени подобные процедуры, риски возникновения споров среди членов педагогического коллектива снижаются.

Переход к интенсивному включению в межличностную деятельность не так эффективен, как проведение регулярных диагностик выявления «опасных» мест в межличностных отношениях сотрудников; проведение работы по поддержанию благоприятного взаимодействия членов коллектива. Эти мероприятия позволят всем педагогам включиться в смоделированную деятельность межличностного взаимодействия, где каждый будет иметь возможность проанализировать свои умения и приобрести недостающие. Здесь важно отметить умение рефлексировать межличностные отношения: действенность межличностных отношений в коллективе можно определить по степени удовлетворенности или неудовлетворенности его членов [10].

Вопрос об управлении межличностными отношениями среди членов педагогического коллектива школы вытекает из понимания данного понятия как неотъемлемой стороны общественных процессов, как их источника и движущей силы творческой деятельности людей.

Если бы межличностные отношения рассматривались только в рамках конфликтов, без акцентирования внимания на положительных сторонах взаимодействия сотрудников, то центр внимания от межличностных отношений сместился бы к ликвидации конфликтов (их скорейшему разрешению, подавлению). Признание же возникновения того же самого конфликта закономерным явлением в межличностных отношениях и стремление их развития, расширяет и углубляет проблему формирования благоприятной психологической атмосферы внутри коллектива.

Таким образом, межличностные отношения по своим характеристикам, можно отнести к определённому виду деятельности, значение которого выражается во взаимодействии людей друг с другом. Отсюда следует, что управление межличностными отношениями в педагогическом коллективе - есть целенаправленное воздействие на них, обеспечивающее решение социально значимых задач. Данное воздействие включает в себя прогнозирование и умение управлять конфликтными ситуациями, поиск эффективных средств по оптимизации межличностных отношений педагогов школы, построенных на умении слушать и слышать друг друга, на принятии разных точек зрения. Все это способствует формированию благоприятной психологической атмосферы в педагогическом коллективе и ее поддержанию, а также снизит риски возникновения конфликтных ситуаций.

Список использованных источников

1. Бодалев, А.А. Психология о личности. М.: Изд-во Московского Университета, 1988. 188 с.
2. Духновский С.В. Диагностика межличностных отношений. Психологический практикум. СПб.: Речь, 2010. - 141 с.
3. Ильин Е.П. Психология общения и межличностных отношений. СПб.: Питер, 2009. 576 с.: ил. (Серия «Мастера психологии»).
4. Клепцова Е.Ю. Психологическая структура гуманных межличностных отношений субъектов образовательной деятельности // Образование и саморазвитие. – 2013. - №3. С. 28-35.
5. Куницына В.Н. Межличностное общение: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2010. 544с.
6. Обозов Н.Н. Межличностные отношения. Л.: ЛГУ, 2008. – 238 с.
7. Психология. Учебник для гуманитарных вузов / Под общ. ред. В.Н. Дружинина. - СПб.: Питер, 2001. – 656.

8. Собчик Л.Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: Практик. рук. СПб.: Речь, 2003. - 95 с.: ил., табл.; 20 см. - (Практикум по психодиагностике).
9. Фоменко С.Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы [Текст]: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Моск. психолого-соц. ун-т. – М.: 2013. – 400 с.
10. Якунин В.А. Педагогическая психология: учеб. пособие. Фонд «Международно-правовой экспертизы», Европ. ин-т. СПб.: Изд-во Михайлова: Полиус, 2008. 638 с.