

Основы взаимодействия в педагогическом коллективе ДОЛ

Детский оздоровительно-образовательный лагерь является педагогической системой, имеющей свою структуру, принципы построения и функционирования – главным элементом которой выступает педагогический коллектив, включая воспитателей и вожатых.

Педагогический коллектив — это объединенная общими целями и задачами группа педагогов, в процессе совместной деятельности достигшая высокого уровня развития, организационного и психологического единства.

80% педагогического коллектива ДООЛ — женщины. Женский коллектив более эмоционален, чаще подвержен смене настроения, более конфликтен. Женщины больше предрасположены к воспитательной работе, гибки в выборе способов воспитательного воздействия.

И. А. Зимняя (доктор психологических наук, профессор, действительный член (академик) РАО, заслуженный деятель науки РФ.) отмечает, что образовательный процесс — это многоплановое взаимодействие. В него включены педагогическое взаимодействие, взаимодействие воспитанников, а также межличностное взаимодействие, влияющее на педагогическое взаимодействие положительно или отрицательно.

Характеристики отношений в педагогическом коллективе:

- высокая сплоченность;
- коллективное самоопределение и идентификация;
- высокая референтность членов коллектива;
- объективность в возложении и принятии ответственности в совместной педагогической деятельности.

Н.В. Ключева (доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой консультационной психологии факультета психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова) выделяет два структурных «разреза» в отношениях между педагогами: деловой («официальный», «формальный», «ролевой», «внешний») и социально-психологический («неофициальный», «неформальный»), отражающий деловые отношения через призму потребностей и интересов членов коллектива.

Деловая структура реализуется в двух планах: идеальном и реальном. В идеальном плане деловая структура – модель системы деловых связей фиксируется в должностных уставах, инструкциях, предписаниях. В реальном плане поведение членов коллектива и руководителей отклоняется от нее из-за персонификации социальных ролей, психологических особенностей членов коллектива, системы межличностных отношений.

Социально-психологическая структура включает симпатии и антипатии, уважение и пренебрежение, отношения к целям совместной деятельности, ее результаты.

Виды педагогического взаимодействия (Я. Л. Коломинский):

«*Тепло — тепло*». Внешняя и внутренняя стороны взаимодействия совпадают на позитивном уровне: воспитатель положительно относится к своей деятельности, к коллегам и адекватно проявляет это отношение в своем поведении.

«*Холодно — холодно*». Внутренняя и внешняя стороны педагогического взаимодействия совпадают на отрицательном уровне. Воспитатель негативно относится к деятельности и коллективу. Открыто проявляет отношение: редко советует и помогает, часто приказывает и требует; неохотно хвалит, с удовольствием наказывает.

«*Внутри тепло — снаружи холодно*». Сочетание положительного отношения к педагогической деятельности и коллективу и эмоциональной холодности во взаимодействии с ними.

«*Холодно внутри — тепло снаружи*». Негативное отношение к участникам образовательно процесса и демонстрация повышенного внимания, заботы к ним.

Педагогическая деятельность входит в группу профессий с большим присутствием факторов психической напряженности. Она изобилует множеством не только положительных, но и отрицательных эмоций при общении педагогов со студентами. Это обусловлено и тем, что в основном педагогические коллективы женские, в связи с чем в них наблюдаются повышенная эмоциональная возбудимость, заражение эмоциями друг от друга, в том числе и отрицательными.

Педагогический конфликт — это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций субъектов педагогического взаимодействия.

Существенной причиной конфликта может стать: нарушение одним из членов коллектива трудового сотрудничества. Большинство конфликтов связано с нарушением норм делового взаимодействия, т.е. обусловлено функциональными причинами: недобросовестностью, недисциплинированностью. Если нормы сотрудничества четко зафиксированы, то меньше условий для возникновения конфликта. Возможность возникновения конфликтов снижается, когда руководитель умеет правильно воспринимать критику, при простоте и скромности общения руководителя с подчиненными, умении убеждать людей, советоваться, прислушиваться к их мнению, при обоснованности требований, предъявляемых руководителем подчиненным, ясности и последовательности в руководстве, умении четко организовать трудовую деятельность подчиненных.

Для предупреждения внутригруппового межличностного педагогического конфликта необходимо:

- учитывать интересы друг друга;
- уметь воспринимать критику своих коллег;
- вежливо, тактично относиться друг к другу, уважать коллег;
- быть дисциплинированным в работе.

Эмоциональное благополучие в коллективе определяется стилем руководства данным коллективом со стороны администрации. Руководство педагогическим коллективом — это:

- деятельность по координации усилий педагогического коллектива, направленных на достижение поставленных целей;
- деятельность по оперативному оцениванию психологического состояния педагогического коллектива, налаживание положительных отношений, рабочего состояния;
- воздействие на процессы коллективного мышления и формирования мнений, намерений, контроль за учебной деятельностью.

Стадиями управления педагогическим коллективом являются: целеполагание, прогнозирование, принятие решений, организация исполнения, контроль и оценка.

Стили руководства (по К. Левину):

1. Авторитарный: позволяет поддерживать в коллективе порядок и дисциплину, слаженную и успешную работу коллектива в экстремальных условиях, при наличии конфликтов. Авторитарность руководителя подавляет индивидуальность педагога, инициативу и самостоятельность, снижает творческую отдачу.

2. Демократический: люди, работающие в демократично руководимом коллективе, чувствуют себя более удовлетворенными, а межличностные противоречия и конфликты быстро разрешаются. Демократичность отношений педагогов переносится на учащихся. Демократичный стиль руководства способствует нахождению эффективного решения сложных проблем, возникающих перед педагогическими коллективами, препятствующих проявлениям некомпетентности, своеволия, волюнтаризма руководителя.

3. Либеральный: стиль для педагогического коллектива больше подходит, чем для других коллективов. Его ценность — предоставление максимума творческой самостоятельности членам коллектива. Существенный недостаток — отсутствуют порядок и дисциплина в коллективе, поэтому либеральный стиль нужно сочетать с временными авторитарными тенденциями.

Психологический контакт во взаимодействии

В условиях психологического контакта наиболее полно проявляются личностные свойства субъектов взаимодействия. Психологический контакт возникает в результате общности психического состояния людей, вызванной их

взаимопониманием и связанной с заинтересованностью и доверием взаимодействующих сторон.

Внутренние механизмы контакта — эмоциональное и интеллектуальное сопереживание.

Внутреннее условие психологического контакта — искреннее, подлинное уважение друг к другу, эмпатию и толерантность.

Внешнее проявление контакта — поведение взаимодействующих.

Средства установления психологического контакта.

Невербальные средства: расположение собеседников, позы, жесты, мимика, контакт глаз.

Вербальные средства — лексические варианты обращений к ребенку: просьбы, вопросы-напоминания вместо повелительных фраз

Необходимым условием организации эффективного педагогического взаимодействия является соблюдение всеми участниками педагогического процесса его принципов:

1. *Принцип приоритета интересов и потребностей ребенка.* Речь идет о разумных интересах и потребностях. Ребенок, его интересы и потребности — это то главное, ради чего организована вся педагогическая деятельность (и не только в рамках ДООЛ). Дать ребенку возможность осознать и развить свои конструктивные потребности — в этом одна из задач всего педагогического коллектива.

2. *Принцип учета индивидуальной неповторимости и ценности и ценности каждого участника педагогического процесса.* Каждый из нас ощущает себя человеком неповторимым, глубоко индивидуальным и значимым. Более того, каждый требует к себе соответствующего отношения (как правило, особого отношения). Парадокс ситуации заключается в том, что человек, находящийся рядом, думает и ощущает себя точно так же. Каждый из участников педагогического взаимодействия независимо от его пола, возраста, социального положения, национальности, образования имеет право на свою собственную точку зрения, взгляды, позицию и право на их выражение. Учитывать это право должны все участники педагогического процесса. Только тогда можно говорить о развитом чувстве индивидуальности. «Чем больше людей человек способен принять как равных себе, тем более уникальной является его индивидуальность» (Каган М.С., Эткинд А.М. Индивидуальность как объективная и субъективная реальность. // Вопросы психологии. — № 4. — 1989.).

3. *Принцип доброжелательности и открытости в общении, делах, помыслах.* Изначальное отношение ко всем участникам педагогического процесса должно быть, по возможности, лишено всяческих установок и стереотипов. Открытость и доброжелательность рассматривается не как свойство человека, а как залог конструктивного общения.

4. *Принцип взаимопомощи и взаимовыручки.* Высокий ритм жизни временного детского коллектива подразумевает этот принцип. При многосторонности и насыщенности деятельности есть вероятность того, что кто-то не успевает сделать в срок какое-либо дело. Сегодня ты помог кому-то, завтра помогут тебе. Никто не застрахован от ошибок. Не ошибается тот, кто ничего не делает. Помоги другому исправить свои ошибки. Попытайся исправить свои ошибки.

5. *Принцип компетентности и соответствия должности.* Каждый на своем рабочем месте должен четко и в срок выполнять свои функции. Маленькое отклонение в сроках и точности исполнения приводят к искажению результатов деятельности. Каждая должность требует определенного уровня компетентности, знаний, умений и навыков. Не делай того, что ты не умеешь делать, т.к. результат этого не предсказуем: он может быть как позитивным, так и негативным.

6. *Принцип разумного сочетания прав и обязанностей участников педагогического процесса.* Наличие определенных прав накладывает на человека определенные обязанности. Наличие определенных обязанностей рассчитано на определенные права каждого человека. Если ты считаешь на уважительное к себе отношение, помни, что каждый, кто окружает тебя, тоже рассчитывает на это. Знай права и обязанности всех участников образовательного процесса, но не забывай про свои (см. принцип № 2). Уважай права других и твои права тоже будут уважать.

7. *Принцип достоверности, точности и доступности информации.* Информация имеет свойство трансформироваться (изменяться) как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения. Слаженность работы педагогического коллектива в целом и каждого его члена, в частности, зависит от того, насколько вовремя информация попадает к каждому участнику педагогического процесса, и от того, насколько эта информация является точной и достоверной.

8. *Принцип значимости и значительности педагога.* В условиях временного детского коллектива педагог заменяет ребенку его близких родственников или опекунов. Вожатый для ребенка является значимым и лучшим, потому что это ЕГО (НАШ) вожатый. Он решает все проблемы ребенка (бытовые, психологические, социальные, нравственные и т.д.). Кроме вожатого обратиться за помощью не к кому. Этот человек может и должен помочь, а иногда и защитить, т.к. он старше, опытнее и имеет определенные права и обязанности. В силу этого он значителен и часто выступает в роли истины в последней инстанции.

9. *Принцип разумности и соответствия требований.* Каждый участник образовательного процесса имеет свой «потолок» в системе предъявляемых требований. Эти требования должны соответствовать должности, возрасту и рангу того, кто их предъявляет, и того, кому они предъявляются. Разумность требований также зависит от должности (функциональных обязанностей) и ранга.

Здравый смысл требований должен соответствовать интеллектуальному и функциональному уровню участника педагогического процесса.

10. Принцип обоснованного выбора стратегии и тактики организации образовательного процесса и управления им. Педагогический процесс имеет свои цели и задачи. Ранее намеченные планы могут быть изменены в силу обстоятельств. Из-за этого может поменяться тактика, но не стратегия. Любая демократия должна быть управляема. Если тебе лучше всего подходит авторитарный стиль руководства, не играй в демократию. Если ты начал либеральничать, то при предъявлении авторитарных требований тебя могут не понять. Правильность выбора стиля общения и управления является залогом успешного осуществления педагогического процесса со всеми его участниками.

Указанные принципы эффективного взаимодействия являются универсальными для всех его участников и подразумеваются не как желаемые, а как необходимые при организации конструктивного педагогического общения. Педагог вправе рассчитывать на то, что окружающие его люди также руководствуются этими принципами. Это, в своем роде, кодекс педагогической этики. Овладение им и соблюдение этого кодекса на практике далеко не всегда протекает гладко, особенно на этапе вхождения молодого педагога в систему педагогического взаимодействия.