

Каплун М.А.

научный руководитель – канд. пед. наук Мантрова М.С.
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ, г. Орск

ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КОЛЛЕКТИВА

Аннотация

В статье представлены теоретические результаты психолого-педагогического исследования по проблеме изучения социально-психологического климата у школьников в классе, рассмотрены задачи, цели, условия успешности.

Ключевые слова: климат, учащиеся, успешность, мотивация

Keywords: climate, students, success, motivation

Основная роль классного руководителя контролировать трудовую деятельность обучающихся, заинтересовывать учащихся, мотивировать для повышения уровня продуктивности. Руководитель отвечает за задачи, постановку целей; мотивирование и стимулирование деятельности каждого участника коллектива; определение методов улучшения продуктивности обучения. Его работа в современных группах заключается в обеспечении успешной деятельности коллектива. [1] Знание своего дела не обеспечивает управленческих аспектов в работе, каждый руководитель обязан владеть информацией о поведенческих закономерностях.

Работа руководителя усложняется умением прогнозировать поведение и реакции своих учащихся.

Успешность руководства созависима от содержания информации. Очень важным так же является правильность понимания и принимают требования и требования руководителя.

Трудностью в руководстве выступает поддержание обратной связи – информация, поступающая из вне. [4]

Правильная организация, сочетаясь с позитивной мотивацией, которое идет от руководящего лица, чаще всего становится стимулирующим звеном учащегося к позитивному и добросовестности.

В работе должны строиться несколько принципов: точное усвоение, поставленное на целях и возможных результатах, которых необходимо достигнуть; хороший руководитель активно руководит деятельностью. Руководители являются активными личностями, готовыми прийти на помощь. Участники коллектива не должны бояться обращаться к своему руководителю с интересующими их или непонятными им вопросами. Высший уровень управления, где деятельность направляется через экстернальные и интернальные факторы труда, затем управление, где основа руководство малочисленными группами. Осуществление лидерских функций. Управление через динамичность системы. Ответственное поведение за сплоченность групп, групповое единство, групповое мотивирование, принятие всеми членами групп организационных целей, формирование ценностно-ориентационного единства. Мотивирование отдельных работников, а также всей группы Участие в выполнении всех функций управления. Борьба с конфликтами. Низовой уровень управления, где оперативное управление функционированием деятельности группы. Непосредственное контактирование с каждым участником группы. Осуществление индивидуального стимулирования каждого участника. Непрерывное общение с членами группы. Организация деятельности участников. Контроль исполнения заданий. Разрешение конфликтов. Осуществление обратной связи.[2]

Литература:

1. Розанова, В. А. Психология управления. Учебное пособие. -М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». — 2003. — 416с.
2. Морозов, А.В. Управленческая психология. – М., 2003
3. Андреева, Г.М. Социальная психология: учебник для вузов / Г.М. Андреева. – М. Аспект Пресс, 2009. – 376 с
4. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения. – Ленинград, 1981.