Лекция по учебному предмету «Психология и педагогика»

18.05.2024, суббота, 08.00-08.45 группа 3В

**Тема: Принципы взаимодействия в коллективе**

В любом коллективе его члены вступают в определенные межличностные отношения. Содержание и характер взаимодействия людей определяется не только их внутренними побуждениями (потребности, интересы, мотивы и т.д.) и особенностями выполняемой деятельности (цели, методы, средства), но и их отношениями друг к другу. Отношения - это взаимосвязи между людьми, во-первых, как представителями определенных социальных общностей в разных сферах социальной жизни, во-вторых, как личностями. Первый тип отношений принято называть общественными, второй тип – межличностными отношениями.

**Межличностные отношения** – это система установок, ориентаций, ожиданий, стереотипов, через которые люди осуществляют взаимное восприятие и взаимную оценку. Они включают в себя 3 элемента: познавательный, эмоциональный, поведенческий.

*Познавательный элемент* предполагает осознание того, что нравится или не нравится в межличностных отношениях с данным партнером.

*Эмоциональный элемент* является ведущим. Он находит свое выражение в эмоциональных переживаниях по поводу взаимосвязи между людьми. Эмоциональный элемент меняется от позитивного к негативному.

*Поведенческий элемент* межличностных отношений реализуется в конкретных действиях. В случае если один из партнеров нравится другому, поведение будет доброжелательным, направленным на оказание помощи и продуктивное сотрудничество. Если же объект несимпатичен, то общение с ним будет затруднено.

Позитивные межличностные отношения благоприятно влияют на общение и совместную деятельность людей, негативные межличностные отношения мешают делу.

**Межличностная совместимость** – это оптимальное сочетание психологических особенностей партнеров, способствующих оптимизации их общения и деятельности. Межличностная совместимость основана на принципах сходства и взаимодополнительности. Ее показателями являются удовлетворенность совместным взаимодействием и его результатом. Противоположный феномен совместимости – это несовместимость, а чувства, вызываемые ею, – антипатия.

Комплексным показателем взаимоотношений в коллективе является ***социально-психологический климат*** – совокупность отношений членов коллектива к условиям и характеру совместной деятельности, коллегам, членам коллектива, руководителю.

Факторы, регулирующие социально-психологический климат группы:

*- доверие-недоверие* членов группы друг к другу;

*- симпатия-антипатия* во взаимоотношениях членов группы;

*- свобода-несвобода* выражения собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся функционирования группы как целого;

*-давление* на рядовых членов группы или *признание за ними права* на самостоятельные решения со стороны руководства;

*-* *информированность – неинформированность* членов группы о состоянии дел в группе;

*- удовлетворенность - неудовлетворенность* членов группы принадлежностью к группе и др.

Структура коллектива предполагает реальное формирование микрогрупп, на основе личных отношений членов коллектива, их психологической совместимости. Такие отношения приято называть отношениями **«по горизонтали».**

Отношения в коллективе **«по вертикали»** - это отношения управления и подчинения (*«сверху-вниз» -* отношение руководителя к подчиненному, *«снизу-вверх» -* отношение подчиненного к своему начальнику).

Психологический климат коллектива, результаты его работы зависят от стиля управления и методов руководства, реализуемого руководителем.

Термин «руководитель» дословно обозначает «ведущий да руку».

Стиль руководства — способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных:

авторитарный (директивный) стиль управления — характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов;

демократический (коллегиальный) стиль управления — опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения;

либеральный (попустительский или анархический) стиль управления — отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий.

**Вопросы:**

1. Что такое социально-психологический климат коллектива?

2. Опишите социально-психологический климат вашей группы.

3. Объясните отношения «по вертикали» и «по горизонтали».

**Домашнее задание:**

Изучить и законспектировать тему.

Ответить на вопросы в конце текста.