

- умение влиять на морально-психологическое состояние отдельных студентов и коллективов в объеме должностных обязанностей;

- умение анализировать итоги воспитательной работы и осуществлять ее своевременную корректировку.

Основными критериями эффективности педагогической деятельности считаются:

- умение определить задачи и свое место в общей системе воспитательной работы;

- способность предвидеть воспитательные последствия принимаемых решений;

- умение влиять на морально-психологическое состояние коллективов в объеме должностных обязанностей.

В.Е. Надольская
БГЭУ (Минск)

ЗНАЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В РАБОТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Психология и поведение отдельного человека как личности существенно зависят от социальной среды.

Вступая в систему взаимоотношений, члены коллектива проявляют себя с различной (положительной или отрицательной) стороны, поэтому для обеспечения преимущественно положительного влияния группы на личность важно добиться того, чтобы межличностные отношения в ней были благоприятными.

Большая роль в формировании благоприятного психологического климата в коллективе отводится руководителю. Для того чтобы успешно регулировать процессы развития и функционирования взаимоотношений в коллективе, руководитель обязан придерживаться определенных правил.

Первым из них является использование благоприятного влияния на взаимоотношения людей хорошо организованной работой, вовлекающей ее исполнителей в содержательные деловые и личностные контакты, сближающей их, позволяющей глубже узнать друг друга и найти привлекательные черты. В то же время следует помнить, что плохо организованное дело вредно сказывается на взаимоотношениях.

Второе правило — справедливость руководителя. Если ему удастся избегать таких ошибок, как противопоставление друг другу, захваливание одних и безосновательное порицание других, без-

думное поощрение соперничества (если даже оно принимает негативные формы), то этим он создает благоприятные социально-психологические условия для сближения людей.

Очень важно, чтобы в коллективе замечались и систематически оценивались достижения и успехи его членов, причем не только в педагогической деятельности, но и во многих других жизненно важных сферах. Существенно, чтобы каждый член коллектива пользовался в нем признанием.

Н.М. Николаева
БГЭУ (Минск)

ДЕВИАНТНОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ПОНЯТИЕ, ФАКТОРЫ, ПРИЧИНЫ. ПРОФИЛАКТИКА ДЕВИАНТНОГО ПОВЕДЕНИЯ

Девиантное поведение — система или отдельные поступки человека в зависимости от его возраста, носящие характер отклонений от принятых в обществе норм, будь то психического здоровья, права, культуры или морали.

Девиантное поведение подразделяется на две большие категории:

1. *Поведение, отклоняющееся от норм психического здоровья*, подразумевающее наличие явной или скрытой психопатологии.

2. *Антисоциальное поведение*, нарушающее правовые, политические, эстетические, религиозные нормы, обычаи и традиции. Следовательно, для того чтобы предупредить отклонения в поведении студентов, необходимо прежде всего познакомить их с этими нормами.

Нарушению социальных норм и развитию асоциального поведения способствует деформация ценностных ориентаций и ценностно-нормативных представлений, т.е. деформация системы внутренней регуляции поведения.

В числе разнообразных взаимосвязанных факторов, обуславливающих девиантное поведение, выделяют следующие: *индивидуальный, психолого-педагогический, социально-психологический, личностный и социальный*. Во многих случаях предпосылки девиантного поведения создают именно социальные факторы. Что же касается индивидуально-личностных факторов, то самыми важными и постоянно присутствующими являются заниженный уровень самоуважения и отсутствие сложившихся механизмов самоконтроля и самокорректировки. Девиантное поведение вначале всегда бывает немотивированным. Индивид, как правило, хочет соответствовать