



Світлана МАРТИНЕНКО,
завідувач кафедри початкової освіти
та методик гуманітарних дисциплін,
доктор педагогічних наук, професор
Київського університету імені Бориса Грінченка

Діагностування згуртованості педагогічного колективу вчителів початкової школи

Те, що ми зібралися разом, — це лише початок.
Те, що ми продовжуємо залишатися разом, —
це вже досягнення.

Те, що ми працюємо спільно, є справжнім успіхом!
Генрі Форд

Соціально-політичні зміни у сучасному освітньому просторі спонукали до перегляду одного з основних принципів педагогічної діяльності — формування особистості в колективі. Теорія розвитку особистості в колективі, яка існувала тривалий час, була зорієнтована на формування колективної свідомості, відповідальності та взаємозалежності. Вважалося, що особистість має підпорядковуватися загалу, втрачалась її роль як суб'єкта колективних стосунків. У нинішніх умовах реформування системи освіти, зміни догматичної виховної парадигми на гуманістичну пріоритетним є принцип індивідуального успіху та конкуренції, який передбачає дотримання корпоративної культури, соціальної та психологічної взаємодії людей. Зважаючи на це, проблема згуртованості колективу, взаємодії колективу й особистості — одна з важливих як у педагогічній теорії, так і практичній діяльності.

Створення та розроблення теорії колективу належить відомим вітчизняним педагогам А.Макаренку та В.Сухомлинському, однак сама ідея колективної згуртованості була реалізована ще у XVIII столітті Й.Песталоцці, а в XIX — поч. XX століття П.Каптеревим, М.Пироговим і К.Ушинським, які акцентували особливу увагу на необхідності розвивати почуття взаємодопомоги, готовності особистості до спільної діяльності [3].

З урахуванням зазначеного, на нашу думку, особливе місце у виокремленій теорії відведено саме формуванню професійного колективу, зокрема педагогічного. Ідеї розвитку та об'єднання педагогічного колективу знайшли практичне втілення в педагогічній системі В.Сухомлинського [1]. Зокрема, досвід діяльності Павліської середньої школи, висвітлений у працях видатного педагога, підтвердив правомірність сформульованих ним принципів колективної організації діяльності вчителів. Учений зазначав, що педагогічний колектив кожної конкретної школи має свої особливості, тому обмін досвідом має сприяти не лише копіюванню роботи того чи іншого закладу, а й оцінюванню ідей та концепцій її діяльності [1].

Педагогічний колектив — частина спільноти, складова якої — й учнівський колектив. За всієї відповідності озна-

кам будь-якого колективу педагогічний колектив водночас має й специфічні особливості [2].

Так, пріоритетна особливість педагогічного колективу полягає в специфіці професійної діяльності, а саме: в навчанні, вихованні, розвитку та формуванні особистості. Ефективність професійної діяльності колективу визначається рівнем розвитку педагогічної культури співробітників, характером міжособистісних стосунків, розумінням колективної та індивідуальної відповідальності за спільну справу, мірилом організованості, згуртованості та співпраці.

Педагогічний колектив за величезного інтелектуального та виховного потенціалу, безумовно, є суб'єктом виховання не лише дитячого колективу, а й основою для саморозвитку та самореалізації. Суб'єкт-суб'єктні стосунки, що складаються в загальношкільному колективі, якнайповніше характеризують сучасний стан школи як навчально-виховної системи.

Вважаємо, що, розкриваючи особливості стосунків у педагогічному колективі, необхідно зважати на поліфункціональність учительської професії. Сучасний педагог, зокрема вчитель початкової школи, одночасно виконує декілька функцій: учителя-предметника, класовода, вихователя групи подовженого дня, керівника гуртка або студії. Поліфункціональність діяльності окремих фахівців визначає поліфункціональність діяльності всього колективу. Вирішуючи поставлені професійні завдання, педагогічний колектив виходить за межі діяльності школи. Варто зазначити, що однією з таких особливостей є співпраця та колективна відповідальність за результати професійної діяльності. Індивідуальні зусилля окремих учителів, особливо початкової школи, не принесуть бажаних успіхів, якщо вони не погоджені з діями інших педагогів, якщо не існує єдиних вимог до організації режиму школи, оцінювання якості навчальних досягнень учнів та їхньої вихованості.

Вважаємо, що згуртованість педагогів може проявлятися в ціннісних орієнтаціях, поглядах, переконаннях, але це не означає одноманітності в технології педагогічної діяльності. Такі педагогічні цінності, як: любов до дитини, бажання навчати і виховувати її, повага до особистості, педагогічна творчість, оптимізм, толерантність, загальна та професійна культура, створюють підґрунтя, на якому будується єдність педагогічних дій.

Для перевірки готовності вчителів початкової школи до спільної діяльності, рівня організованості, активності

та згуртованості колективу, визначення лідерів пропонуємо **адаптоване нами діагностичне тестування** [4].

Інструкція. Оцініть кожну із семи якостей (готовність до діяльності, спрямованість, організованість, активність, згуртованість, інтегративність, референтність) за 12-бальною шкалою, яка, на Вашу думку, відповідає розитковій певної якості колективу, де Ви працюєте. Для зручності за кожним напрямом подані характеристики (за балами) певної якості. Бали внесіть у поданий бланк.

Бланк

Номер якості	1	2	3	4	5	6	7
Бали							

1. Готовність до діяльності.

10–12 балів – усі члени колективу володіють глибокими професійними знаннями, здатні успішно застосовувати їх на практиці, зацікавлені у підвищенні професійної кваліфікації. Кожен член колективу має високий рівень професійного розвитку й авторитету.

7–9 балів – більшість членів колективу мають достатню професійну підготовку, прагнуть підвищити професійну кваліфікацію, намагаються застосовувати свої знання на практиці.

4–6 балів – у колективі працюють також недостатньо кваліфіковані співробітники, що своєю зарозумілістю завдають шкоди професійному авторитету.

1–3 бали – члени колективу мають низький рівень професійної підготовки.

У більшості питань – це дилетанти, які не вміють ефективно вирішувати проблеми і кваліфіковано виконувати свою роботу.

2. Спрямованість.

10–12 балів – колектив має спільну, чітку для всіх мету, що усвідомлюється і розуміється кожним як його власна. Колектив підтримує давні традиції, формує загальні цінності, виробляючи толерантні норми поведінки. У колективі високо цінуються принциповість, чесність і безкорисливість.

7–9 балів – перед колективом стоїть спільне завдання. Кожен співробітник намагається задовольнити свої інтереси в межах вирішення групового завдання. У колективі вироблено взаємоприйнятні норми поведінки.

4–6 балів – у кожного члена колективу існують індивідуальні мета і цінності, що не залежать від офіційної мети діяльності колективу. Кожен у своїй поведінці керується власними нормами і правилами, не намагаючись погоджувати їх з іншими.

1–3 бали – колектив існує лише як офіційна організація, мета якої часто суперечить устремлінням окремих співробітників. Кожен будує свою поведінку, керуючись егоїстичною метою. У взаєминах спостерігається конфліктність і агресивність.

3. Організованість.

10–12 балів – колектив здатний самостійно організувати свою роботу і дозвілля. Стосунки будуються на принципах співпраці, взаємодопомоги й доброзичливості. Співробітники спільно вирішують, як ефективно самоорганізуватися. У колективі є авторитетні особистості.

7–9 балів – колектив намагається самостійно організувати роботу, але не завжди ефективно. Керівник недостатньо знає і використовує можливості кожного.

4–6 балів – під час спроби організувати спільну роботу в колективі виникають суперечки, витрачається дорогий час. У колективі немає людини, яка могла б узяти на себе роль лідера, тому доводиться втручатися керівникові.

1–3 бали – члени колективу не можуть домовитися щодо організації роботи, часто заважають один одному або роблять непотрібну роботу. У колективі переважає суперництво, агресія, зневага до особистості. Немає людини, яка могла б узяти на себе лідерські функції, навіть керівник не завжди може знайти спільну мову з членами колективу.

4. Активність.

10–12 балів – члени колективу – люди енергійні, зацікавлені в ефективній роботі, швидко відгукуються, якщо потрібно зробити корисну для всіх справу. Співробітники активно вирішують поставлені завдання, допомагаючи один одному.

7–9 балів – більшість членів колективу люди енергійні, зацікавлені в ефективній роботі. Коли потрібно зробити корисну для всіх справу – активно співпрацюють.

4–6 балів – більшість членів колективу пасивні, намагаються вирішувати свої проблеми індивідуально.

1–3 бали – колектив неможливо спрямувати на виконання спільної справи, кожен переймається лише власними інтересами. Тут переважає суперництво і конкуренція.

5. Згуртованість.

10–12 балів – у колективі існує об'єктивне ставлення до всіх його членів, досвідчені колеги завжди підтримують молодих учителів, допомагають їм адаптуватися до нових умов. Усі співробітники співпрацюють, активно обмінюються знаннями і необхідними для роботи порадами. Тут переважає бажання працювати спільно.

7–9 балів – більшість членів колективу намагаються справедливо ставитись один до одного, допомагати малодосвідченим, підтримувати їх, зорієнтовані у нових умовах. У складних випадках колеги тимчасово об'єднуються, відчувається емоційна взаємопідтримка.

4–6 балів – члени колективу байдужі один до одного. Труднощі, які зазнають малодосвідчені колеги, не хвилюють досвідчених, кожен самостійно вирішує свої проблеми. У критичних ситуаціях колектив "розкисає", між співробітниками виникає відчуженість.

1–3 бали – у колективі є "привілейовані" та "зневажені". Колеги презирливо ставляться до слабких, недосвідчених, часто висміюють їх. Новачки почуваються зайвими, чужими, члени колективу можуть виявляти до них ворожість. У складних ситуаціях між людьми виникають сварки, конфлікти, взаємні звинувачення, підозри тощо.

6. Інтегративність.

10–12 балів – за необхідності приймається рішення, яке визначає подальшу діяльність колективу, співробітники беруть активну участь під час обговорення, уважно сприймається думка кожного, враховуються інтереси всіх. Як результат – виробляється погоджене рішення.

7–9 балів – за необхідності приймається важливе рішення всіма членами колективу шляхом спільного голосування.

4–6 балів – лише незначна кількість членів колективу бере участь у виробленні й прийнятті важливого для колективу рішення, враховуються думки та інтереси кількох людей, а не всіх співробітників. Рішення приймається на закритій нараді без загального обговорення.

1–3 бали – у колективі кожен вважає свою точку зору значущою і не визнає думок інших. Як результат – спільне рішення прийняти неможливо.

7. Референтність.

10–12 балів – усі члени колективу доброзичливо налаштовані один до одного, у колективі панує взаємодопомога, взаємодовіра й взаєморозуміння. Досягнення і невдачі колективу сприймаються всіма як свої власні. Критика висловлюється доброзичливо, переважає бадьорий, життєрадісний настрій, оптимізм, почуття гордості за спільну справу.

7–9 балів – у колективі є різні люди – гарні й погані, дуже симпатичні й малопривабливі. Досягнення і невдачі всього колективу широко переживаються всіма його членами, зазвичай переважає позитивний настрій.

4–6 балів – більшість членів колективу – люди малопривабливі, несимпатичні, котрі працюють разом за необхідності, ставляться один до одного критично, між ними виникають дріб'язкові сварки. Стосунки між людьми прохолодні, настрої найчастіше пригнічені.

1–3 бали – члени колективу – загалом люди неприємні, вороже налаштовані один до одного, тут переважає пригнічений, песимістичний настрій. Критичні зауваження мають характер відкритих і прихованих випадів. Успіхи окремих співробітників викликають заздрість, а невдачі – злостіху. Люди в колективі почуваються незатишно.

Обробка результатів.

Відповіді всіх членів колективу додаються і за кожною якістю підраховується середня оцінка за формулою:

$$m = \sum n_i / n,$$

де m – середня оцінка;

? – сума відповідей за окремою якістю;

n – кількість досліджуваних членів колективу.

Залежно від отриманої середньої оцінки можна дати змістовний опис досліджуваного колективу, визначити рівень його розвитку та згуртованості.

Кількість балів	Характеристика колективу
10–12	Зрілий, сформований, згуртований, працездатний і надійний
7–9	Досить зрілий, здатний виконувати поставлені завдання
4–6	Недостатньо зрілий, не завжди здатний ефективно виконувати поставлені завдання
3–0	Незрілий, велика ймовірність того, що співробітники не можуть спільно виконувати поставлені завдання

Таким чином, запропоноване діагностичне тестування дасть змогу кожному вчителю визначити рівень сформованості колективних стосунків, згуртованості, що є досить важливим завданням для успішної діяльності загальноосвітнього навчального закладу, від здійснення якого залежить особистісно-професійне ставлення педагога, його самовизначення, розвиток творчого потенціалу та ініціативи.

Л і т е р а т у р а

1. Сухомлинський В. О. Павлівська середня школа // В. О. Сухомлинський. Вибрані твори: У 5 т. – К. : Рад. школа, 1977. – Т. 4. – С. 31–88.

2. Карпенчук С. Г. Теорія і методика виховання / С. Г. Карпенчук. – К. : Вища школа, 1997. – С. 44–50.

3. Мартиненко С. М., Хоружа Л. Л. Лекції з загальної педагогіки: навч. пос. / С. М. Мартиненко, Л. Л. Хоружа. – К. : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2008. – С. 107–113.

4. Туріщева Л. В., Гончарова О. В. Вивчення особистості школяра і педагога / Л. В. Туріщева, О. В. Гончарова. – Х. : Вид. група "Основа": "Триада+", 2008. – С. 87–89.

Шановні друзі!

Триває передплата періодичних видань на 2014 рік.

Не забудьте завітати до поштових філій і передплатити необхідну Вам пресу, а насамперед – журнал "Початкова школа".

У роздрібний продаж журнал не надходить!

Передплатний індекс: 74404 – щомісячна передплата.