

necessity of implementation of A.S. Makarenko's catharsis experience of education in modern Ukrainian school.

*Key words:* spiritual catharsis, catharsis education, laws of collective development.

Стаття надійшла до редакції 11.01.2013 р.

Прийнято до друку 28.02.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Савченко С. В.

УДК 37.091.12

**Н. П. Краснова**

### **СТРУКТУРА ХАРАКТЕРИСТИК ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕКТИВУ**

Політичні та соціально-економічні зміни останніх десятиліть в житті нашої країни висунули перед соціально-педагогічною наукою необхідність інтенсивної розробки нової концепції виховання.

Педагогічні кадри опинилися перед альтернативою: або повністю відновитись від виховання, надав суспільству наново шукати шляхи підготовки дітей до життя, або на основі сучасних методик шукати шляхи нового виховання, де основними тенденціями розвитку будуть наступні напрями: рух людини до самореалізації як особистості; пріоритет духовного у розвитку людини; пріоритет соціальності у структурі особи і соціально справедливих відносин між людьми; всебічний розвиток людини у всьому розмаїтті її здібностей; розвиток вільної людини.

Перші дослідження педагогічних колективів з'явилися у 20 – 30-ті роки ХХ століття у роботах Н. Крупської, С. Шацького, А. Макаренка та ін. Проблемами ефективності праці та ступенем цього впливу з використанням методів педагогічної діагностики займалися К. Кузнецов, А. Калашников та ін. А. Макаренко вважав хороший педагогічний колектив основним фактором впливу на вихованців, а В. Сухомлинський, указує на недостатність дослідження проблеми педагогічних колективів, назвав цей колектив «свого роду стрижнем школи». Н. Дежнікова пов'язує вплив соціально-психологічного клімату із специфічною сферою діяльності і завданнями педагогічного колективу. На думку В. Сластьоніна, І. Ісаєва, Є. Шиянова сьогодні людський фактор в школі включає в себе соціально-педагогічні особливості кожного учасника колективу, а також стан педагогічного колективу в цілому: його мікроклімат, єдність, трудова та управлінська активність, психологічна сумісність, авторитетність та ін.

На жаль, практичне здійснення досягнень теоретичної думки спирається у низький рівень професійної підготовленості педагогічних кадрів. Неможна не визначити, що існує об'єктивна потреба у системі професійного удосконалення вчителя, тому що професійні ресурси швидко старіють, що сказується на виховних результатах.

Все вище сказане зумовило вибір теми нашої статті, метою якої є визначити структуру характеристик педагогічного колективу школи.

Перед педагогічним колективом школи стоять п'ять основних завдань:

- створення сприятливого соціально-психологічного клімату в навчальній групі (класі) на основі принципів гуманістичних взаємовідношень, ствердження моральних поведінкових традицій, зімкнення співавторства дітей у колектив та ціннісно-орієнтовану групову діяльність;

- організація різноманітної групової та індивідуальної діяльності для всебічного розвитку молодшої людини, яка вступає в різноманітний спектр соціальних відношень, так щоб різні види діяльності (пізнавальна, перетворююча, спілкування, художня) включали кожного учня в широку взаємодію зі світом;

- організація духовної діяльності дітей в її особливій ролі осмислення життя як такої, суспільної та особистої, загальнолюдської, а також автономного життя особистісного «Я»;

- організація педагогічної підтримки учня і педагогічного індивідуального корективу його життєдіяльності для реалізації всіх потенційних творчих здібностей кожного виховання;

- формування в учнів відношення до особистісного «Я» як представника людства, громадянина своєї Вітчизни, члену суспільства, сім'ї, шкільного колективу та індивідуальності, відмінної від іншого «Я», але здібної жити у співавторстві.

Організація виховання, соціального виховання повинна будуватися на фундаменті наукової теорії, щоб в людині, як природній істоті, зрощувалося Людина, як соціальне явище і в цьому процесі значну роль відіграє педагогічний колектив школи.

Колективи відрізняються тим, які цілі вони ставлять і як інтегрують свої зусилля на їх досягнення. Досвід показує, що у однакових умовах різні колективи працюють з різною ефективністю. Наука пов'язує ці відмінності з рівнем розвитку колективів.

Загальною характеристикою колективу є рівень його розвитку (рівень зрілості), який визначається як здібність колективу ставити актуальні та реальні загальні цілі, формувати структуру індивідуальних цілей, інтегрованих із загальними, будувати та змінювати структуру взаємодій і взаємовідношень, забезпечувати досягнення поставлених цілей з максимально можливою ефективністю.

Рівень розвитку колективу є функцією трьох змінних: ціннісно-орієнтаційної зрілості, організованості та згуртованості.

*Ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу.* В діяльності педагогічного колективу визначаються три типи цілей:

- 1) навчальні (поточні цілі навчально-виховної діяльності);
- 2) цілі розвитку навчально-виховної діяльності;
- 3) цілі саморозвитку колективу.

Найбільш розвинутий педагогічний колектив ставить перед собою цілі всіх типів. Такий колектив здатний не тільки ефективно використовувати навчальний потенціал школи, який визначається використаними педагогічними технологіями та умовами для їх повноцінної реалізації, але й ефективно поповнювати його за рахунок освоєння нововведень та підвищення професійного рівня педагогів, удосконалення своєї структури.

Ціннісно-орієнтаційна зрілість педагогічного колективу – характеристика, яка відображає ступень готовності колективу прикладати свої зусилля для досягнення високих результатів у навчально-виховній діяльності, у її розвитку та саморозвитку колективу. Рівень ціннісно-орієнтаційної зрілості визначається значеннями трьох первинних характеристик колективу: орієнтованості на досягнення у поточній діяльності, орієнтованості на розвиток та орієнтованості на саморозвиток [3].

*Орієнтованість на досягнення у поточній діяльності* характеризує готовність членів колективу прикладати зусилля для того, щоб максимально використовувати навчальний потенціал школи.

У колективах з високим рівнем орієнтованості на досягнення у поточній діяльності всі намагаються працювати з повною віддачею. Педагогів у такому колективі хвилюють не тільки особистісні результати, але й результати роботи школи у цілому, її престиж.

У школах із середнім рівнем орієнтованості на досягнення у поточній діяльності групова норма недопущення роботи не у повну силу менш жорстка, педагогів більш хвилює особисті результати та досягнення.

При низькому рівні цієї характеристики вчителі не мають схильності звертати увагу на те, з якою віддачею працюють їх колеги і які загальні результати поточної діяльності. Більшість педагогів мало стурбовані тим, як навчаються діти та не намагаються всі сили віддавати роботі.

*Орієнтованість на розвиток діяльності* показує якою мірою відношення у колективі стимулюють активність його членів удосконалювати зміст, організацію на методи навчально-виховної діяльності.

При високій орієнтованості на розвиток вчителі намагаються бути добре інформованими про новітні досягнення, які можуть бути використані в їх роботі, їх турбує майбутнє школи, вони зацікавлено обговорюють питання, пов'язані з розвитком школи (цілі, стратегії та плани розвитку), на педрадах і загальних зборах. При цьому ніхто не

боїться висловлювати свою думку, ніхто не очікує будь-яких негативних для себе наслідків у випадках своїх виступів з критикою. Більш того, вчителі впевнені, що їх пропозиції щодо змін у навчально-виховному процесі будуть пильно вислухані, а якщо вони доцільні, то будуть прийняті, незважаючи на те, що впровадження потребує значних зусиль. У такому колективі існує установка на максимальне використання всього нового, що можна дати позитивний ефект.

Колективи із середнім рівнем орієнтованості на розвиток схильні йти тільки на локальні зміни життя школи, які передбачають невеликі поліпшення на окремих ділянках (освоєння нових методик або програм викладання окремих навчальних дисциплін). Такі зміни, як правило, вже апробовані, можуть здійснюватися незалежно, і позитивний ефект від них гарантовано. Але в колективі не будуть приймати нововведення, які потребують великих затрат сил та по відношенню до яких немає стопроцентної впевненості в успіху.

В школах з низьким рівнем орієнтованості на розвиток існує намагання більшості педагогів працювати по-старому, а вчителі, які готові застосовувати в своїй роботі будь-що нове, не мають підтримки колективу. На зборах та педрадах практично повністю відсутня конструктивна критика.

*Орієнтованість на саморозвиток* колективу в якій мірі відношення у колективі можуть стимулювати активність його членів у підвищенні свого професійного і культурного рівня.

У колективах з високим рівнем орієнтованості на саморозвиток високий професіоналізм й загальнокультурний рівень є цінностями для його членів. Відношення у колективі заохочують до активної роботи над собою та, навпаки, не заохочують тих, хто цього не робить. Вчителів турбує зріст не тільки на особистій майстерності, але й майстерності своїх колег. Цьому надається значення як одному з важливих умов зберігання та підвищення престижу школи [5].

У колективі з середнім рівнем орієнтованості на саморозвиток групова норма, яка регламентує зріст професійності та підвищення загальнокультурного рівня педагогів, менш жорстка.

При досягненні вчителем достатньо високого рівня майстерності – його колеги можуть байдуже відноситися до того, продовжує він працювати над собою чи ні. Увага приділяється в основному молодим педагогам.

У колективі з низьким рівнем орієнтованості на саморозвиток росту майстерності (професіоналізму) та підвищення загальнокультурного рівня педагогів вважається особистою справою кожного: колектив не піклується про цей бік діяльності своїх членів.

*Організованість колективу.* Постановка загальних цілей, по-перше, не гарантує їх досягнення, по-друге, у залежності від організації взаємодії між членами колективу цілі можуть досягатися з різними затратами зусиль та за різний час. В кожній школі існує формальна

структура, в якій відношення між педагогами регламентовані нормативними актами, але ці акти не можуть визначити всього. У житті школи є багато ситуацій, які потребують від педагогів самоорганізації сумісних дій [4].

*Під організованістю колективу* розуміється його здібність формувати раціональну структуру сумісних дій та глибоко перебудовувати її в умовах які змінюються. Орієнтованість колективу залежить від відповідальності членів колективу, їх включеності в управління.

*Відповідальність* характеризує, наскільки сумлінно члени колективу відносяться до виконання своїх обов'язків без жорстокого контролю з боку адміністрації, а також те, наскільки вони готові за особистою ініціативою приймати на себе відповідальність за виконання будь-якої нової роботи, яка формально не входить до їх обов'язків.

У колективах з високим рівнем відповідальності їх члени не тільки сумлінно виконують свої обов'язки, але й проявляють позанормативну активність, тобто у випадку необхідності з особистої ініціативи включаються в нову справу. Важливою характеристикою такого колективу є відповідальність одних його членів за дії інших. Принцип взаємної відповідальності покладений у організації колективної форми праці в школі.

В колективах із середнім рівнем відповідальності їх члени сумлінно виконують закріплені за ними обов'язки, жорсткий контроль з боку адміністрації не потребується, але ініціатива в таких колективах – дуже рідка.

У колективах з низьким рівнем відповідальності при послабленні контролю з боку адміністрації виникає вірогідність того, що співпрацівники не будують виконувати свої обов'язки на потрібному рівні.

Спрацьованість колективу характеризує ступень готовності його членів у випадку необхідності самостійно погоджувати дії один з одним без звернення до керівника.

В колективах з високим рівнем спрацьованості погодження необхідних сумісних дій у більшості випадків (якщо це об'єктивно реально) здійснюється без участі керівника. У випадку необхідності в таких колективах практично ніколи не виникає утруднень з отриманням допомоги від будь-якого члена колективу.

В колективах із середнім спрацьованості частина дій, завдяки хорошим між особистим відношенням, вдається погоджувати без утруднень, але у багатьох випадках необхідно діяти через керівника. Взаємодопомога в таких колективах зустрічається часто, але надається вибірково [1].

У колективах з низьким рівнем спрацьованості погоджуваність необхідних дій здійснюється у багатьох випадках за допомогою звернення до керівника. Без його рішення, вказівок ніхто не буде робити

те, що не входить в його обов'язки. Дуже важко стримати допомогу від інших. В таких колективах часто виникають конфлікти, які пов'язані з розподілом педагогічної загрузки, перекладання обов'язків один на одного та ін., вирішувати які приходиться адміністрації школи.

Включеність в управління характеризує ступень впливу членів педагогічного колективу рішення, які приймає адміністрація.

На високому рівні включеності педагогів в управління колегіальні органи відпрацьовують значну частину рішень, що стосуються роботи колективу і всі члени колективу приймають активну участь в їх роботі. Адміністрація уважно відноситься до думки колективу при прийнятті важливих питань життєдіяльності школи [6].

При середньому рівні включеності в управління колегіальні органи існують формально, і від них нічого не залежить.

*Згуртованість колективу* ця характеристика відображає здібність колективу протистояти внутрішнім та зовнішнім впливам, які негативно впливають на ефективність сумісної діяльності.

Згуртованість залежить від єдності орієнтації, сумісності та потенційної стабільності колективу.

Єдність орієнтації показує ступень прийняття членами колективу його цілей та засобів їх досягнення. Це висловлюється у співвідношенні думок, оцінок, настанов та позицій вчителів по відношенню до різних моментів сумісної діяльності. Якщо члени колективу вважають, що поставлені перед ними цілі нереальні, а інші додержуються іншої думки, то злагодженої роботи не буде.

Колективи з високою ціннісно-орієнтаційною єдністю характеризуються не просто співчуттям один до іншого, але й дійсним співчуттям, яке виражається у готовності надати реальну допомогу іншій людині. Причому взаємодопомога та співпраця не обмежуються виключно життям школи, вони розповсюджуються на дозволя, побут та інші сфери життя. На сонові взаємовимогливості та взаємодопомоги членів колективу формується усвідомлена дисципліна, моральні цінності колективу, його трудові традиції.

У колективі, де ціннісно-орієнтаційна єдність є невисокою, існує багато поглядів на те, яким повинен бути навчально-виховний процес, як повинна організовуватися робота. Педагогам та адміністрації часто не вдається досягнути взаєморозуміння.

*Сумісність* – характеристика колективу, яка відображає у якій мірі існуючі міжособистісні відносини мають потенціальну загрозу виникненню відчуженості та між особових конфліктів.

У колективах з високою сумісністю позитивний настрій кожного по відношенню до керівника, членам колективу, до умов роботи в цілому створює сприятливий морально-психологічний клімат. У розвинутому колективі він складається на основі суспільно-значимих цілей та позитивного відношення до діяльності. Гуманність, турбота про колег, як і вимогливість до них – це норма.

В колективі з невисоким рівнем сумісності розбіжності дуже часто переходять у конфлікти, на вирішення яких адміністрація закладу витрачає багато сил та часу. У випадку невдачі кожний готовий перекласти провину на інших, а у випадку успіху – підкреслити тільки свої заслуги. Така неадекватність у сумісній діяльності є сильним конфліктогенним фактором.

*Потенційна стабільність колективу* відображає ступень привабливості роботи в ньому. Вона проявляється у зберіганні постійного складу вчителів впродовж довгого часу, поступовій його зміні. Стабільність відображається перш за все у показниках текучості кадрів. Причинами незадовільності роботою у колективі можуть бути: невідповідні способи організації роботи, морально-психологічний клімат у колективі, неможливість свого професійного зросту та ін.

Таким чином, рівень розвитку педагогічного колективу характеризується ієрархічно структурованою системою показників, які відображають його ціннісно-орієнтаційну зрілість, організованість та єдність.

#### **Список використаної літератури**

**1. Афанасьєва Т.** Технологии развития педагогического коллектива, или как без проблем управлять педагогическим коллективом школы: Практическое пособие / Т. Афанасьєва. – М. : АРКТИ, 2007. – 210 с. **2. Бех І.** Спілкування як загальна психологічна основа виховання особистості / І. Бех // Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах: Теоретико-методологічні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. – К., 2000. – Кн. 1. – С. 10 – 18. **3. Лазарєв В.** Системное развитие школы / В. Лазарєв. – М. : Академия, 2002. – 314 с. **4. Макаренко А.** Проблемы воспитания в советской школе : собр. соч. : в 8 т. / А. Макаренко. – М. : Педагогика, 1984. – Т. 4. – С. 203 – 208. **5. Мартиросян Б.** Теоретические основы и технологии инновационной деятельности школ : дисс. на соискание ученой степени доктора пед. наук. / Б. Мартиросян. – М., 2003. – 310 с. **6. Цандер А.** Практика руководства персоналом / А. Цандер, К. Сампель. – Обнинск, 2003. – 107 с.

#### **Краснова Н. П. Структура характеристик педагогічного колективу**

У статті розкриваються основні завдання, які стоять на сьогодні перед педагогічним колективом школи; показано як відрізняються педагогічні колективи один від одного у залежності які цілі вони ставлять і як інтегрують свої зусилля на їх досягнення; надається загальна характеристика колективу та рівень його розвитку (рівень зрілості), який визначається як здібність колективу ставити актуальні та реальні загальні цілі, формувати структуру індивідуальних цілей, інтегрованих із загальними, будувати та змінювати структуру взаємодій і

взаємовідношень, забезпечувати досягнення поставлених цілей з максимальною можливою ефективністю; характеризується рівень розвитку педагогічного колективу з огляду трьох складових: ціннісно-орієнтаційної зрілості, організованості та згуртованості; показано як ціннісно-орієнтаційна зрілість колективу, яка відображає ступень готовності прикладати свої зусилля для досягнення високих результатів у навчально-виховній діяльності базується на орієнтованості на досягненні у поточній діяльності, орієнтованості на розвиток, саморозвиток; акцентується на те, що організованість колективу (відповідальність, спрацьованість, включеність в управління) та згуртованість (єдність орієнтації, сумісність, стабільність) впливають на рівень розвитку педагогічного колективу.

*Ключові слова:* педагогічний колектив, структура педагогічного колективу, рівень розвитку педагогічного колективу.

#### **Краснова Н. П. Структура характеристик педагогического коллектива**

В статье раскрываются основные задачи, стоящие сегодня перед педагогическим коллективом школы; показано отличие педагогических коллективов в зависимости какие цели они ставят и как интегрируют свои усилия на их достижения; дается общая характеристика коллектива и уровень его развития (уровень зрелости), который определяется как способность коллектива ставить актуальные и реальные общие цели, формировать структуру индивидуальных целей, интегрированных с общими, строить и изменять структуру взаимодействий, взаимоотношений, обеспечивать достижения поставленных целей с максимально возможной эффективностью; характеризуется уровень развития педагогического коллектива с точки зрения трех составных: ценностно-ориентационной зрелости, организованности и сплоченности; показано как ценностно-ориентационная зрелость коллектива, отображающая степень готовности приложить свои усилия для достижения высоких результатов в учебно-воспитательной деятельности базируется на ориентации и достижении в деятельность, ориентации на развитие, саморазвитие; акцентируется, что организованность коллектива (ответственность, сработанность, включенность в управление) и сплоченность (единство ориентации, совместимость, стабильность) влияют на уровень развития педагогического коллектива.

*Ключевые слова:* педагогический коллектив, структура педагогического коллектива, уровни развития педагогического коллектива.

#### **Krasnova N. P. The Structure of the Characteristics of the Teaching Staff**

The article reveals the main tasks facing today the teaching staff of the school; it is shown the difference pedagogical collectives depending what



goals they set and how to integrate their efforts on achieving them; a General characteristic of the collective and its development level (a level of maturity), which is defined as the ability of the team to put the actual and real common goals, to form the structure of individual goals that are integrated with the General, build and modify the structure of interactions, relationships, to ensure the achievement of the goals with the greatest possible efficiency; is characterized by the level of development of the teaching staff from the point of view of three components: value-orientation of maturity, level of organisation and cohesion; it is shown as the value-orientation and maturity of the team, showing the degree of readiness to exert their efforts for achievement of high results in the teaching-educational activity is based on the orientation and the achievement of the activities, orientation to development, self-development; emphasizes that the organization of the collective (responsibility, harmony, involvement in management) and unity (unity orientation, compatibility, and stability) affect the level of development of pedagogical collective.

*Key words:* pedagogical staff, the structure of the teaching staff, the levels of development of the teaching staff.

Стаття надійшла до редакції 27.01.2013 р.

Прийнято до друку 28.02.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Харченко С. Я.

УДК 37.091.4Макаренко:37.035

**І. І. Курліщук**

**ПРІОРИТЕТНІ ІДЕЇ СОЦІАЛЬНОГО ВИХОВАННЯ  
ОСОБИСТОСТІ У ПЕДАГОГІЧНІЙ СПАДЩИНІ  
А. С. МАКАРЕНКА**

Актуалізація питань пов'язаних з проблемами становлення і розвитку соціального виховання в Україні потребує нового осмислення теоретичних і практичних досягнень видатних вітчизняних педагогів. Особливого значення має дослідження спадщини педагога-новатора ХХ століття А. С. Макаренка.

З 1991 року в Україні функціонує Міжнародна Макаренківська Асоціація, зусиллями якої значно розширені уявлення наукового світу про своєрідність його концепції виховання.

Погляди «пророка колективістського виховання» на сутність соціального виховання особистості привертають неабияку увагу науковців різних країн. Вивчаючи його твори, можна легко знайти відповіді на педагогічні питання сьогодення.