АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН У ПЕДАГОГІЧНОМУ КОЛЕКТИВІ

Наталія СЦІБОРОВСЬКА

Copyright © 2008

Для того щоб глибоко зрозуміти внутрішню природу моральних взаємовідносин **[1; 2]**, які склалися у педагогічному колективі, важливим є з'ясування змісту факторів, що визначають характер цих взаємовідносин між учителями і керівниками школи. З цією метою було розроблено і застосовано комплексну методику **[3; 4]**, яка передбачала:

– цілеспрямоване, систематичне спостереження за діяльністю, поведінкою викладачів, керівників, їхніми взаєминами у різних видах і сферах життєдіяльності (у чотирьох загальноосвітніх школах);

– індивідуальні та групові бесіди з керівниками шкіл, учителями, лаборантами;

– опитування та аналіз документів.

У процесі дослідження було встановлено, що процес формування моральних взаємовідносин у педагогічному колективі зумовлений впливом великої кількості факторів, від взаємодії яких залежить зміст взаємостосунків, їхня спрямованість і стійкість, а також тенденції розвитку. Всю сукупність факторів на основі особистісно-соціально-діяльнісного підходу можна класифікувати на чотири основні групи – соціальні, соціально-психологічні, особистісно-психологічні та педагогічні. Останні є взаємопов'язаними і взаємозумовленими, синтетично вони впливають на моральні стосунки у педагогічних колективах шкіл ***(табл. 1).***

В умовах оновлення всіх сфер життя суспільства створюються нові соціальні передумови для подальшого духовного розвитку громадян і колективів, успішного формування моральних взаємин **[5]**. Зміни, що відбуваються у країні, виявили у людей інтерес до явищ суспільного характеру, бажання проаналізувати і зрозуміти їх, прагнення змінити роль пасивного спостерігача на активного учасника подій, котрі відбуваються в соціумі. Не можна також не враховувати й тієї обставини, що в останні роки мали місце елементи соціальної корозії, які негативно позначилися на духовних настроях і життєвих позиціях населення. Так, 90 % опитаних педагогів і керівників педколективів зазначили, що процесу формування моральних взаємостосунків у їхньому педагогічному колективі заважає глобальна система взаємин, яка склалася в суспільстві, а 80 % з них вважають, що цьому заважають несприятливі умови нашого життя.

До соціально-психологічних факторів, які впливають на взаємовідносини у педагогічних колективах перш за все треба віднести рівень розвитку колективу, його цілеспрямовану діяльність і ті реальні психодуховні стани, котрими він наповнений. У той же час ступінь впливу колективної діяльності на формування моральних стосунків залежить від набутих у попередні роки внутрішньо-колективних традицій, суспільної думки, яка вже склалася, авторитетного керівництва і злагодженої виховної роботи. Результати вивчення педколективів і стану взаємин у них дають змогу зробити висновок про те, що основними показниками визначення рівня розвитку окремого колективу є:

– результативність навчально-виховної діяльності;

– дисциплінованість та організованість шкільного життя;

– зміст і стиль керівництва школою;

– суспільна активність членів колективу.

Ефективність формування моральних взаємостосунків у педагогічному колективі першочергово залежить від високого рівня його розвитку. У цьому разі підвищується здорова суспільна думка, яка здійснює істотний вплив на взаємовідносини тим, що гласністю, емоційністю, нормативною вимогливістю зачіпає почуття і волю кожного члена колективу. Ця думка є орієнтиром, за яким кожний учитель звіряє свої вчинки і справи з колективними вимогами.

Таблиця 1

Класифікація факторів, які впливають на формування моральних взаємовідносин у педагогічному колективі школи

Групи факторів	Кількість факторів, які виявлено і вивчено у школі, %
1 група – соціальні: об'єктивно наявні взаємовідносини у суспільстві; дотримання принципу соціальної справедливості; організація та умови життєдіяльності у школі та ін.	**92**
2 група – соціально-психологічні: досвід взаємостосунків; суспільна думка, котра переважає у педколективі; традиції у настроях	**60**
3 група – особистісно-психологічні: знання правил моралі; рівень моральної вихованості і звички поведінки тощо	**85**
4 група – педагогічні: система виховної роботи; педагогічна підготовленість вихователів (керівників), самовиховання і керівництво освітнім процесом	**74**

Традиційними стали у школі також привітання іменинників, ювілярів, на яких учителі дізнаються багато нового і цікавого з життя школи, навчаються чутливості, доброзичливості, скромності у старших товаришів. У колективі давно склалася думка, що тільки повага до колег, увага, безкорислива допомога можуть сприяти спільній справі і кожному його члену в успішному розв'язанні поставлених завдань. Водночас уся система виховної роботи має бути спрямована на моральне загартування педагогічного колективу, суть якого полягає у тому, що принципи, норми загальнолюдської моралі, етичні вимоги стають особистими переконаннями, звичними нормами поведінки вчителів і учнів. У такий спосіб моральне виховання охоплює найважливіші сфери життєдіяльності закладів освіти. Його організаційну структуру подамо у вигляді схеми, у центрі якої є особистість педагога ***(рис.)***.

На основі узагальнення поглядів педагогів та аналізу результатів дослідження у школі зміст морального виховання педагогічного колективу навчального закладу можна визначити як виховання високих моральних рис дітей і молоді, педагогічної і моральної культури кожного, потреби завжди й у всьому діяти чесно, справедливо.

Один з основних факторів у цьому аналітичному контексті – якість педагогічної підготовки керівника навчального закладу **[6]**. Їй сприяють, по-перше, ретельний відбір кандидатів на керівні посади, по-друге, проведення курсів перепідготовки керівників педколективів, по-третє, врахування виховного потенціалу окремих колективів. Там, де педагоги прагнуть до формування моральних стосунків, де цілеспрямовано працює актив, керівник постійно працює над собою, там, відповідно, є сприятливі умови для створення високоморальної, творчої атмосфери.

У процесі проведення дослідження був виявлений ще один фактор, який впливає на формування моральних взаємин – вміле використання керівниками шкіл засобів педагогічного впливу. Так, наприклад, у результаті спостереження встановлено, що 90 % керівників використовують такий метод педагогічного впливу, як переконання. Воно дає змогу змінити установку вчителя, забезпечує його усвідомлену поведінку, формує у вихованців позитивні вчинки, розвиває у них старанність, ініціативу в роботі, тоді як примус не сприяє подоланню недисциплінованості, негативних звичок у поведінці школярів.

Для вмілого використання заходів педагогічного впливу на взаємини в учительському й учнівських колективах, крім бажання досягнути конкретної мети, важливо також обґрунтувати:

– зміст і джерела впливу: які цілі, моральні норми треба роз'яснювати членам колективу?, які вимоги висувати до них?, що буде джерелом впливу (поведінка, діяльність, усне слово, суспільна думка, приклад співробітників, документи та ін.)?;

– форми виховної роботи (індивідуальна бесіда, збори, методичні об'єднання, диспут тощо);

– шляхи і методи впливу (переконання або примус, приклад або критика та ін.), характер їх застосування (безпосередній чи опосередкований вплив).

Ефективність заходів педагогічної дії підсилює або послаблює моральний взірець керівників шкіл у стосунках з підлеглими. Особистий приклад керівників є одним *з* важливих педагогічних факторів, який впливає на формування моральних взаємин, оскільки вчителі не тільки виявляють своє позитивне чи негативне судження про поведінку, педагогічну діяльність керівника, а й часто намагаються

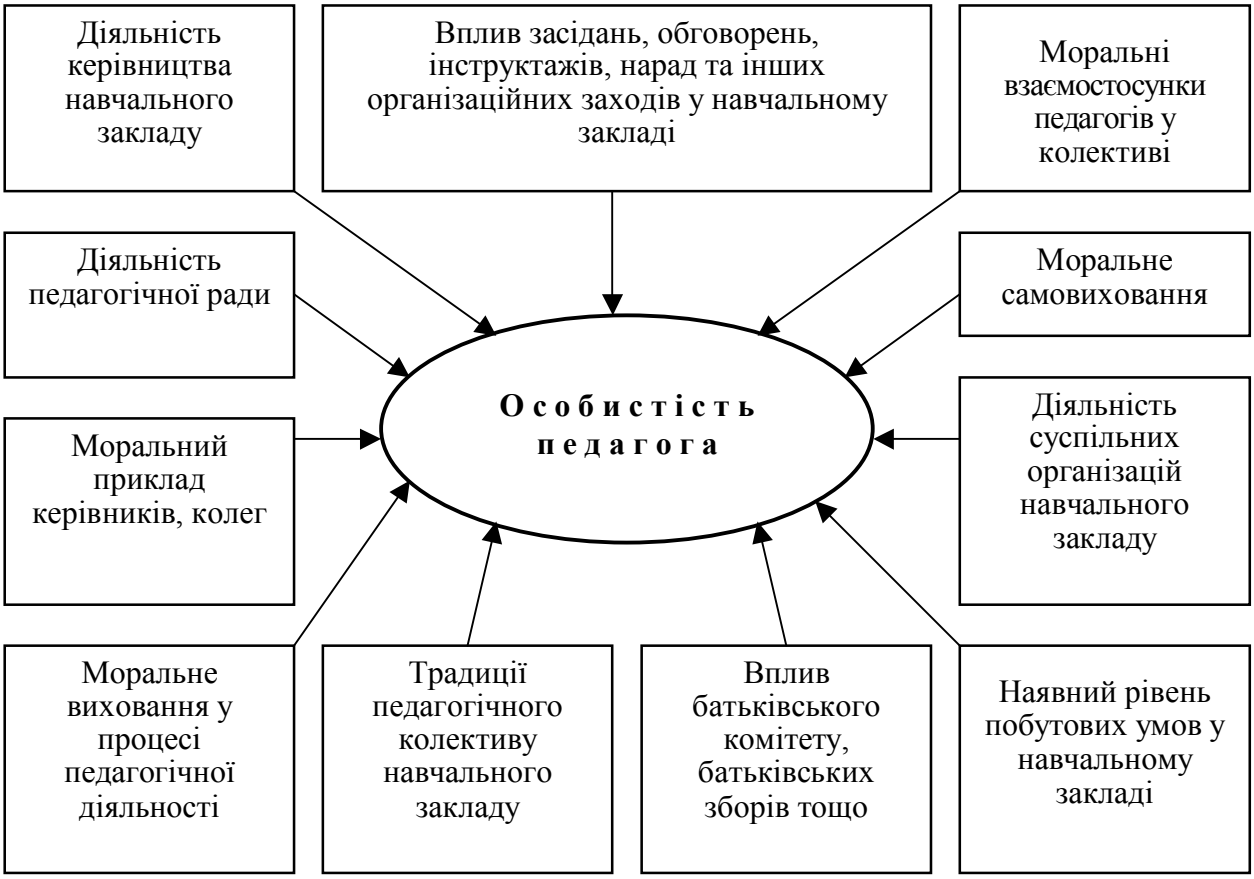

Рис.
Організаційна структура морального виховання педагогічного колективу школи

повторювати його у всьому, беручи собі на озброєння його звички, стиль роботи тощо. Так, у колективах, де проводилося дослідження, понад 20% учителів заявили, що хотіли б бути схожими на свого керівника. Вчителям під час дослідження було запропоновано відповісти на питання: "Що є характерним для керівників педагогічних колективів, які є моральним прикладом у взаємостосунках з підлеглими?" Відповіді наведено у ***табл. 2.***

Оскільки деякі вчителі наслідують учинки і дії та манери поведінки керівників шкільних колективів, то саме останнім треба бути для підлеглих прикладом суворого дотримання етичних норм поведінки, бездоганного виконання норм законів, своїх службових обов'язків. Моральний приклад керівника – основа його високого авторитету в колективі, а отже, й глибокого впливу на думки і почуття вчителів, на міжособистісні стосунки у педагогічному довкіллі.

При проведенні індивідуальних бесід, цілеспрямованих спостережень за діяльністю вчителів і керівників школи виявлена різноманітність особистісно-психологічних факторів, які впливають на налагодження взаємин у колективі. При цьому основними є моральні чинники, а також призначення нового керівництва школи. Це, безсумнівно, подія, і не тільки для вчителів. Вступаючи на посаду, керівник набуває у їх уяві нової якості, адже кожному хочеться швидше дізнатися, наскільки він компетентний, який у нього характер, як ставиться до критики, чи цінує в людях самостійність і як ставиться до підлесників, чи прагне змін у життєдіяльності школи. Тому керівникові не просто вжитися у сформований колектив, у якому є свої принципи і погляди, звички до певного стилю роботи, стереотипи взаємостосунків.

Входження на посаду – процедура складна і відповідальна, що потребує великої і серйозної підготовки, оскільки пов'язана з подоланням різноманітних труднощів і суперечностей. По-перше, керівнику потрібно оволодіти новою для себе справою; по-друге, навчитися використовувати владу; по-третє, не піддатися різноманітним спокусам, які навіює нова посада. Якщо керівник прийшов "з боку", то період вступу на посаду значною мірою ускладнюється. Проте існують специфічні проблеми й у тих, хто виріс і став керівником у своєму педколективі. У новій ролі його зазвичай сприймають значною мірою по-іншому, ніж раніше. Наприклад, заступник директора школи Т.М. Забродська відзначила, що її

Таблиця 2

Характерні риси керівників педагогічних колективів, які є моральним прикладом у взаємостосунках з підлеглими

Рівень професійної підготовленості	Стиль керівництва	Моральні риси
Педагог-майстер	*Демократичний*	*Чесний, справедливий*

принциповість та вимогливість окремими вчителями після призначення на посаду стала сприйматися як вияв адміністратора, а довіра – як панібратство. Спостереження показали, що формування нової системи взаємин з колишніми колегами у цьому разі відбувається болюче. Отож доречно готувати кандидатів на керівні посади, а самому керівнику важливо зуміти відразу співпрацювати з колективом, вловити особливості його соціально-психологічного настрою і відпрацювати прийнятний стиль роботи. Для подолання можливих негативних наслідків йому треба знати не лише завдання, що постають перед школою, і свої обов'язки, але й можливі мотиви протидії своїм починанням. Більшою мірою опір може бути викликаний реальними чи уявними порушеннями інтересів окремих груп чи навіть осіб.

Таким чином, рівень розвитку моральних взаємостосунків у колективі навчального закладу залежить перш за все від рівня розвитку особистісних рис, професійних знань, навичок і вмінь керівника, його здатності використовувати їх у своїй роботі, а також його цілеспрямованості та відповідальності. Аналіз практики керівної діяльності директорів шкіл та їхніх заступників дав змогу зробити такі узагальнення.

1. Має місце активність керівної ланки школи у послідовному вивченні і застосуванні на практиці нових прогресивних методів керівництва методичними об'єднаннями, в удосконаленні своєї педагогічної майстерності за напрямками:

а) прагнення керівника до різнобічного співробітництва з педагогічним складом щодо розв'язання всіх завдань, що постають перед методичними об'єднаннями;

б) застосування демократичних методів керівництва (поступовий відхід від адміністративно-командних методів);

в) активізація індивідуальної виховної роботи керівників з учителями. Під час опитування учителів загальноосвітніх шкіл переважна більшість опитаних (82%) відзначили, що саме індивідуальна робота керівника з учителями допомагає їм краще виявити свої здібності, риси, знання.

2. Наявне прагнення керівництва шкільного колективу до поєднання управлінської діяльності з науково-дослідною, педагогічною і суспільною.

3. Характерною є посилена увага керівної ланки школи до питань морального самовиховання; як показало опитування, ця ланка головно сприяє формуванню моральних взаємин в учительському та учнівському оточеннях.

4. Утверджується намагання методичних об'єднань утілити у життя школи принципи соціальної справедливості, правдивості, гласності.

Процес формування моральних взаємин певною мірою залежить від різних аспектів діяльності керівного складу школи, морально-психологічної атмосфери у педагогічному колективі навчального закладу, на яку найбільше впливають особистий приклад керівника, стиль і характер його спілкування з педагогами й учнями та зміст виховної роботи з усім колективом.

Отже, сьогодні у практиці роботи як керівництва школи, так і педагогів щодо забезпечення передумов для успішного формування моральних взаємостосунків проглядаються нові тенденції, що характеризують спрямованість її перебудови. До найбільш значущих треба віднести такі: вдосконалення кадрової політики, закріплення і розвиток взаємної співпраці керівника школи з педагогічним колективом; розвиток демократичних засад у стилі діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу, його заступників; прагнення до соціальної справедливості і відкритості в оцінці педагогічної праці; підвищення вимогливості і відповідальності за кінцеві результати праці; вдосконалення індивідуальної виховної роботи з педагогічним колективом.

1. *Рыбакова Н.В.* Моральные отношения и их структура. – Л.: ЛГУ, 1974. – С. 33.

2. *Яцій О. М.* Педагогічне стимулювання морального самовиховання майбутніх вчителів: Автореф. дис... канд. пед. наук. – Одеса, 1996. – 22 с.

3. *Вакуленко В. М.* Самоосвіта і підвищення кваліфікації як фактор професійного успіху вчителя // Соціалізація особистості: Зб. наук. праць / За заг. ред. проф. А. Й. Капської. – К.: Школа, 2002. – Т. 16. – С. 105-118.

4. *Гозман Л.Я.* Межличностная аттракция как фактор эффективности групповой деятельности // Психология возрастных коллективов. – М., 1978. – С. 11–12.

5. *Бех І.Д.* Духовні цінності в розвитку особистості / Педагогіка і психологія. – 1997. – № 1. – С. 124–130.

6. *Іщенко Д. В.* Процеси самоосвіти // Сучасні педагогічні технології у вищій школі. Наук.-метод. збірник. – К.: Школа, 1995. – 306 с.

Надійшла до редакції 18.10.2007.